

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
DELLA SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA
BALLANDI S.R.L.**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

“Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”

SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE SOMMARIO

INDICE SOMMARIO	1
PREMESSA	2
1. Il sistema disciplinare	2
SEZIONE PRIMA	4
2. I Destinatari	4
2.1.1 soggetti “apicali”	4
2.2. I soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza	4
2.3. Gli “altri” destinatari del Modello	4
SEZIONE SECONDA	6
3. Le condotte rilevanti	6
SEZIONE TERZA	8
4 Le Sanzioni Disciplinari	8
4.1 Le diverse tipologie di sanzioni	8
4.2 Le sanzioni nei confronti dei soggetti “apicali”	8
4.3 Le sanzioni nei confronti dei soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza	9
4.4 Le sanzioni applicabili nei confronti degli “altri” destinatari” del Modello	10
SEZIONE QUARTA	12
5. Contestazione ed irrogazione della sanzione	12
5.1 Nei confronti dei soggetti “apicali”	13
5.2. Nei confronti dei soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza e nei confronti degli “altri” destinatari del Modello	14

PREMESSA

1. Il sistema disciplinare

Il d.lgs. n. 231/2001 stabilisce che il Modello debba prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'inosservanza delle previsioni contenute nel Codice Etico e nel medesimo Modello (artt. 6 e 7 del decreto), allo scopo di prevenire efficacemente i potenziali reati.

Pertanto, la Ballandi S.r.l. ha predisposto e adottato, unitamente agli altri documenti costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare (o "Codice delle Sanzioni"), al fine di punire i comportamenti assunti in violazione delle prescrizioni del Codice Etico e del medesimo Modello.

Il Codice delle Sanzioni è coerente con la disciplina applicabile ai diversi destinatari cui è rivolto, in quanto considera le peculiarità dei rapporti che legano la Ballandi S.r.l. ai diversi soggetti, siano essi componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori esterni, clienti o fornitori (così, ad esempio, nel caso dei collaboratori esterni il rispetto del Modello verrà garantito mediante l'introduzione nei contratti di apposite clausole risolutive espresse; mentre nel caso dei lavoratori subordinati le violazioni dei principi, dei valori e dei precetti contenuti nel Codice Etico e nel Modello rappresenteranno gravi inadempimenti agli obblighi impressi nel contratto di lavoro, con tutto ciò ne consegue anche in termini di conservazione del posto di lavoro, fermo restando il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Civile, nello Statuto dei Lavoratori e nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile nel caso di specie).

Il presente Codice delle Sanzioni opera, dunque, nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile e della normativa vigente, descrive sanzioni paramtrate alla carica ricoperta dal soggetto e alla gravità del fatto e presenta natura meramente interna alla Società.

Nello specifico, vengono sanzionate:

- le violazioni del Modello perpetrate dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della

società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero in quanto titolari del potere, anche di fatto, di gestione o di controllo della Società;

- le violazioni commesse dal sindaco e dal revisore legale;
- le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza;
- le violazioni commesse dagli "altri destinatari" del Modello.

Nel caso della Ballandi S.r.l. è compito dei competenti organi aziendali assumere i provvedimenti ritenuti più idonei, dopo aver opportunamente vagliato le proposte avanzate dall'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione, o meno, delle sanzioni è indipendente dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito dei procedimenti penali aventi ad oggetto le stesse condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Il presente Codice delle Sanzioni, in conformità anche ai "*principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. n. 231/2001 del febbraio 2019*", si articola nelle seguenti quattro sezioni:

- a) nella prima, sono identificati i soggetti destinatari delle sanzioni;
- b) nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- c) nella terza, le sanzioni previste per le condotte potenzialmente rilevanti;
- d) nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Codice delle Sanzioni non impediscono ai soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi compresi quelli di contestazione e/o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge, dai contratti di lavoro, dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto dal presente Sistema Disciplinare, invece, si applicano le vigenti norme di legge e le disposizioni, anche regolamentari e contrattuali, eventualmente applicabili nel caso di specie.

SEZIONE PRIMA

2. I Destinatari

2.1. I soggetti “apicali”

Le regole comportamentali e i principi espressi nel Codice Etico e, più in generale, nel Modello devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti in posizione “apicale”.

Sono tali, ai sensi dell’art. 5 co. 1 lett. a) del decreto, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente.

In tale circostanza, assumono anzitutto rilevanza le posizioni degli amministratori, dei direttori generali, dei sindaci, dei liquidatori, e più in generale di tutti coloro che rivestono una posizione apicale, nel senso indicato dalla citata disposizione normativa, presso la Ballandi S.r.l..

2.2. I soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza

Il decreto – all’art. 7 co. 4 lett. b) – impone alla Società, al fine di garantire l’efficace attuazione del Modello, di prevedere un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle misure indicate nel medesimo Modello, anche se poste in essere da persone sottoposte all’altrui direzione o vigilanza.

A tal proposito, assumono rilevanza i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro, a prescindere dalla tipologia di contratto, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale, che risultano sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti “apicali” sopra indicati.

2.3. Gli “altri” destinatari del Modello

Il Sistema Disciplinare intende sanzionare anche le condotte assunte in violazione del Modello da soggetti diversi da quelli sopra individuati.

Si tratta, in particolare, di tutti quei soggetti che, in virtù del particolare rapporto intercorrente con la Ballandi S.r.l., sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Sono così ricompresi in questa categoria residuale, solo per fare qualche esempio, coloro che intrattengono con la Ballandi S.r.l. un rapporto di lavoro e/o di collaborazione

di natura non subordinata, come i consulenti o i soggetti esterni con incarichi aziendali (quali i membri dell'O.d.V.), i collaboratori, quale che sia il titolo della collaborazione con la Società, e i *partners* commerciali.

SEZIONE SECONDA

3. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive (anche se ascrivibili alla colpa dell'agente), che siano idonee a determinare la commissione di uno dei reati presupposto o, comunque, che siano idonee a minare l'efficacia del Modello stesso, quale strumento di prevenzione di potenziali reati.

Nel rispetto dei principi di legalità e di proporzionalità della sanzione, le violazioni vengono suddivise e graduate a seconda della loro crescente gravità; sicché è possibile individuare i seguenti casi:

1) il mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione funzionale alla commissione di uno dei reati previsti dal decreto, e sempre che non ricorrano le condizioni previste al punto 2;

2) il mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione funzionale alla commissione di uno dei reati previsti dal decreto e sussista la responsabilità per la Società.

Ricevono, inoltre, una specifica disciplina le violazioni, anch'esse graduate a seconda della gravità del fatto, in materia di salute e sicurezza sul lavoro; sicché in tal caso è possibile individuare le seguenti ipotesi:

1) il mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 4, 5 e 6;

2) il mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 5 e 6;

3) il mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583 c.p., e sempre

che non ricorra una delle condizioni previste al punto 6;

4) il mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia di salute e sicurezza determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583 c.p., ovvero cagioni la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione, oppure, ancora, nell'ipotesi di mancato rispetto del Modello, qualora la violazione in materia ambientale determini la commissione di uno dei reati previsti dall'art. 25-*undecies* del decreto.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare sono altresì considerate condotte rilevanti, dunque, passibili di sanzioni, ai sensi dell'art. 6 co. 2-bis lett. d) d.lgs. n. 231 del 2001, le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché i comportamenti dolosi o gravemente colposi del segnalante, qualora la segnalazione si riveli infondata. La Ballandi S.r.l. mette a disposizione diversi canali attraverso i quali è possibile segnalare violazioni del Modello e del Codice Etico.

In particolare, tutti gli operatori aziendali, interni ed esterni, possono effettuare segnalazioni circostanziate di condotte rilevanti all'Organismo di Vigilanza, potendo contare sulla riservatezza della propria identità nella gestione della segnalazione.

La segnalazione può essere effettuata:

- attraverso l'invio di un messaggio di posta elettronica all'indirizzo e-mail dell'O.d.V., a cui avrà accesso esclusivamente l'Organismo di Vigilanza, in ragione delle proprie funzioni.

- attraverso l'invio di una comunicazione indirizzata all'attenzione dell'O.d.V., presso la sede legale della Ballandi S.r.l., indicando sull'esterno della busta "*documento riservato – non aprire*";

- contattando direttamente i membri dell'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE TERZA

4 Le Sanzioni Disciplinari

4.1 Le diverse tipologie di sanzioni

Le sanzioni disciplinari previste dal presente Codice rispettano il principio di proporzionalità, in quanto tengono nella debita considerazione:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa;
- la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (la reiterazione della condotta);
- il ruolo e le mansioni ricoperte;
- la potenzialità del danno, in termini di sanzioni per la Società;
- ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione della sanzione.

Le sanzioni previste dal presente Codice sono le seguenti:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione del compenso;
- la revoca dall'incarico;
- la multa non superiore a 3 ore di retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- il licenziamento;
- l'applicazione di una penale;
- la risoluzione del rapporto di lavoro.

4.2 Le sanzioni nei confronti dei soggetti "apicali"

Qualora sia accertata la commissione di una condotta rilevante, nei termini descritti nella Sezione Seconda del presente Codice delle Sanzioni, da parte di uno dei soggetti apicali individuati a mente dell'art. 5 co. 1 lett. a) del decreto, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale;

- il rimprovero scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione del compenso;
- la revoca dall'incarico e/o il licenziamento.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) e al n. 3) della Sezione Seconda, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;

b) per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione Seconda, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero della diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;

c) per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione Seconda e per la violazione delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero della decurtazione del compenso;

d) per le violazioni di cui al n. 2) e al n. 6) della Sezione Seconda, sarà applicata la sanzione della decurtazione del compenso ovvero della revoca dall'incarico e/o del licenziamento (con o senza preavviso, a seconda che la gravità del fatto sia tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro).

4.3 Le sanzioni nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

Qualora sia accertata la commissione di una condotta rilevante, nei termini descritti nella Sezione Seconda del presente Codice delle Sanzioni, da parte di uno dei soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, a mente dell'art. 5 co. 1 lett. b) del decreto, salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva applicabili nel caso di specie, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa non superiore a 3 ore di retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;

- il licenziamento.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) e al n. 3) della Sezione Seconda, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero quella del rimprovero scritto ovvero quella della multa;

b) per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione Seconda, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa non superiore a 3 ore di retribuzione;

c) per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione Seconda e per la violazione delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante, sarà applicata la sanzione della multa ovvero della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

d) per le violazioni di cui al n. 2) e al n. 6) della Sezione Seconda, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero del licenziamento (con o senza preavviso, a seconda che la gravità del fatto sia tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro).

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da rendere applicabile la sanzione del licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso dal lavoro – in via cautelativa – sino al momento della comminazione della sanzione.

4.4 Le sanzioni applicabili nei confronti degli “altri” destinatari” del Modello

Qualora sia accertata la commissione di una condotta rilevante, nei termini descritti nella Sezione Seconda del presente Codice delle Sanzioni, da parte di uno degli “altri” destinatari del Modello, per come individuati nella Sezione Prima, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, sotto pena dell'applicazione della penale o della risoluzione del rapporto contrattuale intercorrente con la Ballandi S.r.l.;
- l'applicazione di una penale;
- la risoluzione del rapporto contrattuale intercorrente con la Ballandi S.r.l..

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1), al n. 3) e al n. 4) della Sezione Seconda, sarà applicata la sanzione della diffida o della penale ovvero quella della risoluzione contrattuale, a seconda della gravità della violazione;

b) per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione Seconda e per la violazione delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante, sarà applicata la sanzione della penale ovvero quella della risoluzione contrattuale;

c) per le violazioni di cui al n. 2) e al n. 6) della Sezione Seconda, sarà applicata la sanzione della risoluzione contrattuale.

Nell'ambito dei suddetti rapporti contrattuali, la Ballandi S.r.l. è tenuta a inserire nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

SEZIONE QUARTA

5. Contestazione ed irrogazione della sanzione

Nella presente Sezione vengono individuate e descritte le procedure di contestazione e di irrogazione delle sanzioni conseguenti alle violazioni indicate nella Sezione Seconda del presente Codice.

L'Organismo di Vigilanza ha l'onere di espletare tutti gli accertamenti e le verifiche rientranti nell'ambito dei propri poteri, sia in caso di ricezione di una segnalazione di condotta illecita sia in caso di ottenimento, nel corso della propria attività di controllo, di elementi conoscitivi sufficienti a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Nel corso di questa attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se possa essersi verificata una violazione del Modello meritevole di sanzione.

In caso di valutazione positiva, l'O.d.V. comunica per iscritto la violazione al vertice aziendale della Ballandi S.r.l. (se commessa da un sottoposto), ovvero ai soci della Società (se commessa da un soggetto apicale), e propone una sanzione adeguata e proporzionale all'infrazione riscontrata.

In caso di valutazione negativa, l'O.d.V. comunica comunque per iscritto al vertice aziendale della Ballandi S.r.l., ovvero ai soci della Società, la condotta riscontrata, seppur non meritevole di sanzione disciplinare ai sensi del presente Codice; cosicché l'organo societario possa assumere le proprie determinazioni, anche al fine di valutare la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito della relazione scritta, da parte dell'Organismo di Vigilanza al vertice aziendale della Ballandi S.r.l. (se l'infrazione risulta commessa da un sottoposto), ovvero ai soci della Società (se l'infrazione risulta commessa da un soggetto apicale), con la quale segnala l'intervenuta violazione delle misure contenute nel Modello ovvero la violazione dei principi espressi nel Codice Etico.

Alla notizia della violazione del Modello, verrà promossa dagli organi societari competenti l'azione disciplinare: in una prima fase, volta all'accertamento in contraddittorio della violazione stessa, si contesterà l'addebito al soggetto, al quale verrà concesso un congruo termine per difendersi; in una seconda fase, che origina dall'effettivo accertamento in contraddittorio della violazione, verrà irrogata all'autore dell'infrazione

una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità del fatto.

Nel caso in cui gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero rilevare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza possa comportare anche una o più violazioni delle previsioni dei regolamenti disciplinari aziendali e/o della contrattazione collettiva, all'esito del procedimento disciplinare potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle in concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

5.1 Nei confronti dei soggetti “apicali”

L'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto “apicale”, trasmette ai soci della Ballandi S.r.l. una relazione contenente:

- la descrizione della condotta rilevante e gli accertamenti a tal fine compiuti;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto presunto responsabile della violazione;
- gli elementi di prova raccolti al fine di riscontrare e documentare la violazione;
- una proposta di sanzione applicabile nel caso di specie, perché ritenuta adeguata e proporzionata al fatto e alla sua gravità.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, i soci della Ballandi S.r.l. devono convocare il soggetto apicale ritenuto responsabile della violazione, al fine di verificare - in contraddittorio con questo - se l'infrazione al Modello possa ritenersi effettivamente sussistente.

In particolare, la convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello che si assumono violate;
- indicare la data dell'incontro per l'esercizio del proprio diritto di difesa, con l'avviso all'interessato che entro tale data potrà presentare una memoria difensiva scritta.

All'incontro si procede all'audizione dell'interessato e all'acquisizione della memoria

difensiva eventualmente presentata. Dell'incontro è redatto sintetico verbale.

I soci della Ballandi S.r.l., sulla scorta degli elementi acquisiti sia dall'O.d.V. sia dall'interessato, valutano l'effettiva sussistenza della violazione e, in caso positivo, determinano la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

La decisione dei soci della Ballandi S.r.l., da adottare entro 30 giorni dall'audizione dell'interessato, viene comunicata per iscritto sia a questo sia all'Organismo di Vigilanza, affinché ne verifichi l'esecuzione.

5.2. Nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza e nei confronti degli "altri" destinatari del Modello

L'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, procede - salve le previsioni dello "Statuto dei diritti dei lavoratori" e della contrattazione collettiva applicabili nella specie, a trasmettere al vertice aziendale della Ballandi S.r.l. una relazione contenente:

- la descrizione della condotta rilevante e gli accertamenti a tal fine compiuti;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto presunto responsabile della violazione;
- gli elementi di prova raccolti al fine di riscontrare e documentare la violazione;
- una proposta di sanzione applicabile nel caso di specie, perché ritenuta adeguata e proporzionata al fatto e alla sua gravità.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il vertice della Ballandi S.r.l. deve convocare il soggetto ritenuto responsabile della violazione, al fine di verificare - in contraddittorio con questo - se l'infrazione al Modello possa ritenersi effettivamente sussistente.

In particolare, la convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello che si assumono violate;
- indicare la data dell'incontro per l'esercizio del proprio diritto di difesa, con l'avviso

all'interessato che entro tale data potrà presentare una memoria difensiva scritta.

All'incontro si procede all'audizione dell'interessato e all'acquisizione della memoria difensiva eventualmente presentata. Dell'incontro è redatto sintetico verbale.

Il vertice della Ballandi S.r.l., sulla scorta degli elementi acquisiti sia dall'O.d.V. sia dall'interessato, valuta l'effettiva sussistenza della violazione e, in caso positivo, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

La decisione del vertice della Ballandi S.r.l., da adottare entro 30 giorni dall'audizione dell'interessato, viene comunicata per iscritto sia a questo sia all'Organismo di Vigilanza, affinché ne verifichi l'esecuzione.

Mutatis Mutandis, la stessa procedura si applica per l'accertamento della violazione e per l'irrogazione della sanzione conseguente all'infrazione del Modello da parte di uno degli "altri" destinatari del Modello.