

SERVICE CNDCEC S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**

SISTEMA DISCIPLINARE

Adottato con delibera CdA del 12/03/2018

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE AL SISTEMA DISCIPLINARE.....	3
2. I SOGGETTI DESTINATARI	4
2.1. I Soggetti Apicali	4
2.2. I Dipendenti	5
2.3. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello	5
3. LE CONDOTTE RILEVANTI	6
4. LE SANZIONI.....	8
4.1. Le sanzioni nei confronti dei soggetti Apicali	9
4.2. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	9
4.3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari	11
5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	12
6. OBBLIGO DI INFORMAZIONE	16
7. DISPOSIZIONI FINALI	16

1. INTRODUZIONE AL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche 'Decreto'), è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche 'Modello').

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, infatti, ai fini dell'efficace attuazione del Modello, idoneo deve:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV");
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Anche l'art. 7, comma 4, del Decreto ribadisce l'essenzialità del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento al tema della salute e sicurezza sul lavoro, inoltre, l'art. 30 del Dlgs. 81 /2008 introduce un'analoga disposizione.

Infine, le stesse Linee Guida delle Associazioni di categoria (Confindustria e CNDCEC fra tutte) hanno attribuito una rilevanza centrale al Sistema Disciplinare, ad esso dedicando una apposita sezione, individuandone, peraltro, un contenuto minimo.

Service CNDCEC S.r.l. (di seguito anche solo "**Service**" o la "**Società**"), dunque, adotta il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti ivi incluse, laddove astrattamente applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni:

- nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- nella terza, le sanzioni irrogabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione e irrogazione della sanzione;
- aggiungere comunicazione diffusione e l'obbligo di informazione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti dalla normativa.

Del presente Sistema Disciplinare, è garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati. Il Sistema Disciplinare, infatti, è affisso in un luogo accessibile a tutti come previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

Al riguardo, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti: solo un adeguato e specifico sistema disciplinare e sanzionatorio può, in effetti, garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel modello. Per tale ragione è senz'altro opportuno ricordare, mediante una circolare interna o un comunicato formale, che i suddetti documenti sono vincolanti per tutti i destinatari del sistema disciplinare, prevedendone altresì l'esposizione "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, della legge n. 300/1970.

2. I SOGGETTI DESTINATARI

Di seguito vengono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare.

2.1. I Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cd. "apicale" (d'ora in poi anche 'soggetti Apicali').

L'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto indica come rientranti in questa categoria 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 primo luogo, dunque, assume rilievo la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società.

Nel novero dei soggetti in cd. “posizione apicale”, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché - ove presenti - i preposti alle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni Dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

2.2. I Dipendenti

L’art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche ‘Dipendenti’).

2.3. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche ‘**Terzi Destinatari**’) che non rivestono una posizione “apicale” nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., consulenti, collaboratori a progetto, appaltatori, subappaltatori);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. medici competenti, qualora esterni all'azienda);
- i contraenti ed i partner e, in generale, tutte le controparti contrattuali.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali (eccetto la Parte Speciale relativa ai reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro) assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale A), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (tutte le Parti Speciali eccetto la Parte Speciale relativa ai reati in materia

di Salute e sicurezza sul lavoro), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;

- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto del Codice Etico con particolare riferimento alle seguenti condotte da ricondurre all'attività di *whistleblowing*:
 - comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti di chiunque in buona fede segnali una violazione del Codice Etico, denunci una condotta scorretta, o notizie relative alla commissione di reati o di comportamenti corruttivi;
 - segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti la Parte Speciale relativa ai reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione 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 nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione 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 nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;

- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, cod. pen., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

4. LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell’accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione II.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione IV, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l’individuazione e l’irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- qualifica del soggetto (ad esempio qualora rivesta determinate funzioni di responsabilità e rilievo);
- gravità della condotta o dell’evento che quest’ultima ha determinato;
- tipologia della violazione compiuta;
- circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- modalità della condotta.

Ai fini dell’eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- eventuale commissione di più violazioni nell’ambito della medesima condotta, nel qual caso l’aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività del suo autore.

L’applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.1. Le sanzioni nei confronti dei soggetti Apicali

Qualora la violazione sia contestata ad un soggetto Apicale legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti dal par. III.2.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un soggetto Apicale non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta;
- la revoca dall'incarico (che dovrà essere deliberata dall'organo a ciò preposto).

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 6) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- per le violazioni di cui al n. 5) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta e, nei casi più gravi, la revoca dall'incarico.
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti, nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta;
- per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, ovvero quella della revoca dall'incarico;
- per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

4.2. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un soggetto Apicale legato dalla Società da un rapporto di lavoro subordinato o da un

soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile

- il biasimo inflitto verbalmente;
- il biasimo inflitto per iscritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di normale retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento disciplinare senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 6) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del biasimo verbale ovvero quella del biasimo scritto;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del biasimo scritto ovvero quella della multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della multa non superiore a 4 ore di retribuzione o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d) per le violazioni di cui al n. 5) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro per un numero di giorni da determinarsi in relazione alla gravità della condotta e, in caso di dolo o colpa grave, quella del licenziamento.
- e) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione o del licenziamento.

Per quanto riguarda le sanzioni nei confronti dei dipendenti, ad ogni modo, giova ricordare come, ai sensi dell'art. 6, co. 2-*quater*, D.Lgs. 231/2001 (come modificato dalla l. 179/2017), sia nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che effettua segnalazioni in buona fede. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del dipendente segnalante. È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del

segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, co. 2-*quater*, D.Lgs. 231/2001 (come modificato dalla l. 179/2017) è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che effettua segnalazioni in buona fede. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4.3. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, ovvero una percentuale del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 6) e 7) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;

c) per le violazioni di cui al n. 5) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione II.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione al Consiglio di Amministrazione.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'OdV concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui al presente sistema disciplinare e/o alla contrattazione collettiva, all'esito

del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'OdV.

Segue: nei confronti dei soggetti Apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta il ruolo di soggetto Apicale, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette una relazione al Consiglio di Amministrazione che contiene:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

Nel corso dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. Nell'ipotesi in cui la contestazione riguarda un soggetto Apicale che abbia con la società un rapporto subordinato si veda il paragrafo successivo.

Segue: nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello di un soggetto qualificabile come dipendente e come soggetto Apicale legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione contesta al soggetto interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il soggetto interessato aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi 15 giorni dalla ricezione della contestazione da parte del soggetto interessato. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione delega un proprio componente a prendere contatti con l'interessato al fine di raccogliere, entro un termine prefissato (non superiore a 10 giorni) le eventuali controdeduzioni alle allegazioni contenute nella relazione dell'OdV.

Entro dieci giorni dal ricevimento delle controdeduzioni o dalla scadenza del termine prefissato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione o meno della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il componente delegato dal Consiglio di Amministrazione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

6. OBBLIGO DI INFORMAZIONE

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

In particolare, nei confronti di soggetti apicali, dipendenti, e più in generale di soggetti terzi destinatari che intrattengono relazioni economiche con la Società, la stessa si impegna a portare a conoscenza dei medesimi il contenuto del modello tramite:

- inserimento nel proprio sito internet dell'estratto del modello;
- comunicazione dell'adozione del modello e le conseguenze sanzionatorie derivanti inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si dal mancato rispetto dello stesso.

7. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente sistema disciplinare ha effetto immediato dalla data di adozione del Modello di organizzazione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui è parte integrante.