



SISTEMA DISCIPLINARE

**ADOTTATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
CON DELIBERA DEL 22 DICEMBRE 2023**



SOMMARIO

1.	PREMESSA.....	3
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
	<i>2.1 Ambito di applicazione soggettiva</i>	<i>3</i>
	<i>2.2 Ambito di applicazione oggettiva</i>	<i>4</i>
3.	ILLECITO E SANZIONI DISCIPLINARI: PROFILI GENERALI.....	4
	3.1 SANZIONI DISCIPLINARI PER I DIPENDENTI	5
	3.2 SANZIONI PER I DIRIGENTI	9
	3.3 SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI	9
	3.4 SANZIONI PER I COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	10
	3.5 SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI.....	10
	3.6 SANZIONI IN MATERIA DI C.D. WHISTLEBLOWING.....	10
4.	PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	11
5.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	12
6.	ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI	13
7.	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE	13

1. PREMESSA

L'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/01 (di seguito "Decreto") richiede all'ente collettivo di *«introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello»*.

Parimenti, *«un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello»* da parte di soggetti sottoposti all'altrui direzione è richiesto, dall'art. 7, comma 4, lett. b) del citato Decreto, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "MOGC").

Anche la l. 179/2017 fa riferimento ad un sistema disciplinare che contempli espressamente anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (art. 6, comma 2-bis, Decreto).

L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel MOGC (ivi compreso il Codice Etico) è pertanto, per espressa previsione del Decreto, condizione per una efficace attuazione del MOGC ed è pertanto considerata condizione di effettività dello stesso.

In proposito, nelle Linee Guida si osserva che *«un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato»*¹.

A tal fine, l'Organo amministrativo di A.B.P. Nocivelli ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che può essere modificato, aggiornato ovvero integrato previa delibera dell'Organo amministrativo medesimo.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1 *Ambito di applicazione soggettiva*

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti e collaboratori, dagli Amministratori, da Sindaci e O.d.V., nonché dagli altri Soggetti Terzi.

¹ Linee Guida 2021, pag. 70; la giurisprudenza di merito ha negato, infatti, efficacia esimente a modelli organizzativi privi dell'espressa previsione di sanzioni disciplinari, specie nei confronti degli Apicali (cfr. *ex multis*, Trib. Milano, sent. 20 settembre 2004).



Per i soggetti qualificabili come Lavoratori¹, le prescrizioni contenute nel MOGC (ivi compreso il Codice Etico) devono considerarsi obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 ss. C.c.

Per i Soggetti Terzi (come, ad esempio, fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, collaboratori esterni, ecc.), tale obbligazione viene ribadita all'interno dei contratti stipulati con la Società.

2.2 Ambito di applicazione oggettiva

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, co. 2, lett. e) e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella Parte Generale del Modello e nella Parte Speciale di esso, nonché negli allegati e/o nel Codice Etico, limitatamente a quanto rilevante ai fini del Decreto medesimo e secondo quanto stabilito nel Modello stesso.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del Decreto, poi, le sanzioni si applicano altresì nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante (cd. *whistleblower*), nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

In ogni caso, si precisa che il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non si sostanzino in fatti penalmente rilevanti.

In ragione di quanto sopra specificato, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento a carico della Società, ovvero di un procedimento penale e/o giuslavoristico a carico del singolo Amministratore, di un Dipendente ovvero di Soggetti Terzi. Le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare saranno pertanto applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel MOGC.

Il Sistema Disciplinare qui delineato si conforma alle norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), relative ai diritti e alle garanzie del lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui ai CCNL di riferimento, ferma restando l'applicazione di questi ultimi per le diverse ipotesi ivi delineate.

3. ILLECITO E SANZIONI DISCIPLINARI: PROFILI GENERALI

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) posta in essere in violazione del MOGC (ivi compreso il Codice Etico).

¹ Ai fini del MOGC, il Lavoratore è definito ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. a), del D. Lgs. 81/08.



Le sanzioni disciplinari sono **tipiche** e **proporzionate** alla gravità delle violazioni, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento);
- rilevanza degli obblighi o delle regole di condotta violati;
- responsabilità connesse alla posizione occupata dal singolo (livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare, tipologia di rapporto, mansione);
- conseguenze negative e potenzialità di danno e/o di pericolo per la Società e le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze attenuanti (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta) o aggravanti (pluralità di violazioni, recidiva);
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- per Dipendenti (Dirigenti e non), al CCNL applicabile (CCNL Commercio¹, CCNL Metalmeccanici industria² o CCNL Edili industria³);
- per i Soggetti Terzi, al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria inserite nei contratti e nei conferimenti di incarico, fatta salva in ogni caso l'eventuale azione civile per il risarcimento dei danni cagionati alla Società.

3.1 SANZIONI DISCIPLINARI PER I DIPENDENTI

Le sanzioni disciplinari nei confronti dei Dipendenti sono applicate in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per tutti i Dipendenti, i provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL e dai codici disciplinari specificamente applicati.

¹ Testo unico contrattuale del 2019, nella sua versione conclusiva firmata a Roma il giorno 30 luglio tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni, e delle P.M.I., la FILCAMS-CGIL FISASCAT CISL affiliata alla FIST CISL e la UILTuCS-UIL.

² Testo unico contrattuale del 8 giugno 2022, tra FEDERMECCANICA, ASSISTAL, con l'assistenza della Confindustria e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILMUIL, è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per le aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti ed i lavoratori dalle stesse dipendenti

³ Da completare a cura della Società.



In particolare, ai Dipendenti inquadrati/contrattualizzati con il CCNL Commercio possono essere applicati i seguenti provvedimenti:

- **rimprovero verbale:** nei casi di violazione colposa lieve del MOGC o di errori procedurali non aventi rilevanza esterna (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: (i) mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dalla Società in relazione al MOGC e/o al Codice Etico; (ii) negligente ritardo nel comunicare all'Organismo di Vigilanza informazioni dovute ai sensi del MOGC e relative a situazioni non particolarmente a rischio, comunque non tali da determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del Decreto);
- **rimprovero scritto:** nei casi di recidiva di cui al punto precedente;
- **multa** mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a quattro ore della retribuzione giornaliera: nei casi di violazione colposa del MOGC ovvero di errori procedurali aventi rilevanza esterna (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: (i) negligente esecuzione o violazione colposa dei protocolli che regolano l'attività nelle aree che presentano potenziali profili di rischio, così come individuate e descritte nel MOGC; (ii) negligente esecuzione o violazione colposa delle norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che presentano potenziali profili di rischio, così come individuate e descritte nel MOGC; (iii) omessa informazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del Decreto; (iv) reiterazione, per più di due volte, un'infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale o il rimprovero scritto);
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino a un massimo di 10 giorni lavorativi: nei casi di recidiva di cui al punto precedente e nei casi di gravi violazioni del MOGC, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) commissione colposa di un'infrazione che assuma rilevanza anche esterna all'azienda, ma che non sia tale comunque da integrare una condotta di reato; (ii) commissione dolosa di un'infrazione, che non sia comunque tale da integrare una condotta di reato, nell'esercizio delle attività aziendali in aree incluse nelle aree a rischio individuate e descritte dal MOGC; (iii) reiterazione colposa, per più di due volte, di un'infrazione al MOGC già sanzionata con la multa);
- **licenziamento senza preavviso:** nei casi di violazione del MOGC commesse con dolo o così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – cui consegua la commissione di uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (ii) adozione, in violazione dei doveri fissati dalle norme e dai protocolli interni, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – e diretto in modo non



equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (iii) adozione, in violazione dei doveri fissati dalle norme e dai protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare).

Con riferimento ai Dipendenti inquadrati/contrattualizzati con il CCNL Metalmeccanici Industria, possono invece essere applicati i seguenti provvedimenti:

- **rimprovero verbale:** nei casi di violazione colposa lieve del MOGC o di errori procedurali non aventi rilevanza esterna (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: (i) mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dalla Società in relazione al MOGC e/o al Codice Etico; (ii) negligente ritardo nel comunicare all'Organismo di Vigilanza informazioni dovute ai sensi del MOGC e relative a situazioni non particolarmente a rischio, comunque non tali da determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del Decreto);
- **ammonizione scritta:** nei casi di recidiva di cui al punto precedente;
- **multa** mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a tre ore della retribuzione calcolata sul minimo tabellare: nei casi di violazione colposa del MOGC ovvero di errori procedurali aventi rilevanza esterna (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: (i) negligente esecuzione o violazione colposa dei protocolli che regolano l'attività nelle aree che presentano potenziali profili di rischio, così come individuate e descritte nel MOGC; (ii) negligente esecuzione o violazione colposa delle norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che presentano potenziali profili di rischio, così come individuate e descritte nel MOGC; (iii) omessa informazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del Decreto; (iv) reiterazione, per più di due volte, un'infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale o l'ammonizione scritta);
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino a un massimo di 3 giorni lavorativi: nei casi di recidiva di cui al punto precedente e nei casi di gravi violazioni del MOGC, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) commissione colposa di un'infrazione che assuma rilevanza anche esterna all'azienda, ma che non sia tale comunque da integrare una condotta di reato; (ii) commissione dolosa di un'infrazione, che non sia comunque tale da integrare una condotta di reato, nell'esercizio delle attività aziendali in aree incluse nelle aree a rischio individuate e descritte dal MOGC; (iii) reiterazione colposa, per più di due volte, di un'infrazione al MOGC già sanzionata con la multa);
- **licenziamento per mancanze con o senza preavviso:** nei casi di violazione del MOGC commesse con dolo o così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) adozione di un comportamento



non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – cui consegua la commissione di uno dei reati per cui è prevista l’applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (ii) adozione, in violazione dei doveri fissati dalle norme e dai protocolli interni, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l’applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (iii) adozione, in violazione dei doveri fissati dalle norme e dai protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare).

Con riferimento ai Dipendenti inquadrati/contrattualizzati con il CCNL Edili Industria, possono invece essere applicati i seguenti provvedimenti

- **rimprovero verbale:** nei casi di violazione colposa lieve del MOGC o di errori procedurali non aventi rilevanza esterna (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: (i) mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dalla Società in relazione al MOGC e/o al Codice Etico; (ii) negligente ritardo nel comunicare all’Organismo di Vigilanza informazioni dovute ai sensi del MOGC e relative a situazioni non particolarmente a rischio, comunque non tali da determinare l’insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del Decreto);
- **rimprovero scritto:** nei casi di recidiva di cui al punto precedente;
- **multa** mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a tre ore della retribuzione costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell’art. 44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3 dell’art. 24 : nei casi di violazione colposa del MOGC ovvero di errori procedurali aventi rilevanza esterna (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: (i) negligente esecuzione o violazione colposa dei protocolli che regolano l’attività nelle aree che presentano potenziali profili di rischio, così come individuate e descritte nel MOGC; (ii) negligente esecuzione o violazione colposa delle norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che presentano potenziali profili di rischio, così come individuate e descritte nel MOGC; (iii) omessa informazione all’Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l’insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del Decreto; (iv) reiterazione, per più di due volte, un’infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale o l’ammonizione scritta);
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino a un massimo di 3 giorni lavorativi: nei casi di recidiva di cui al punto precedente e nei casi di gravi violazioni del MOGC, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) commissione colposa di un’infrazione che assuma rilevanza anche esterna all’azienda, ma che non sia tale comunque da integrare una condotta di reato; (ii) commissione dolosa di un’infrazione, che non sia comunque tale da integrare una condotta di reato, nell’esercizio delle attività aziendali in aree incluse nelle aree a rischio individuate e descritte dal MOGC;



(iii) reiterazione colposa, per più di due volte, di un'infrazione al MOGC già sanzionata con la multa);

- **licenziamento per giustificato motivo con o senza preavviso:** nei casi di violazione del MOGC commesse con dolo o così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – cui consegua la commissione di uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (ii) adozione, in violazione dei doveri fissati dalle norme e dai protocolli interni, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società; (iii) adozione, in violazione dei doveri fissati dalle norme e dai protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC – ivi compreso il Codice Etico – tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare).

Le sanzioni sopra previste rimangono ovviamente irrogabili negli altri casi previsti dai CCNL applicabili.

3.2 SANZIONI PER I DIRIGENTI

Nei confronti dei Dirigenti sono applicabili, in quanto compatibili e in presenza delle medesime infrazioni ivi indicate, le sanzioni previste per gli altri Dipendenti.

Dovranno in ogni caso essere valutate le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del MOGC e/o del Codice Etico.

Qualora risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il Dirigente, potrà essere assunta la misura del licenziamento.

3.3 SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI

Nel caso in cui della violazione del MOGC (ivi compreso il Codice Etico) sia responsabile un Amministratore, spetterà al Consiglio di Amministrazione adottare il provvedimento sanzionatorio irrogabile, nel rispetto delle norme di legge e dello Statuto.

Le sanzioni irrogabili agli Amministratori sono:

- la **diffida**, per violazioni meno gravi e non ripetute;



- la **revoca delle deleghe**, con conseguente decurtazione degli emolumenti, ovvero la **sospensione temporanea** dalla qualifica/funzione, per le violazioni più gravi ma con rilevanza meramente interna ovvero meno gravi ma ripetute;
- la **decadenza/revoca** della qualifica/funzione, per le violazioni più gravi e/o con rilevanza esterna.

3.4 SANZIONI PER I COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per quanto riguarda le violazioni al MOGC (ivi incluso il Codice Etico) compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti del Collegio Sindacale o dall'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo assume gli opportuni provvedimenti secondo quanto previsto in base alla categoria di appartenenza e, con specifico riferimento all'Organismo di Vigilanza, in base a quanto disciplinato nel relativo Statuto.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei componenti dell'Organo o dell'Organismo.

3.5 SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI.

L'adozione, da parte di Soggetti Terzi, di comportamenti in contrasto con il MOGC e/o con il Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, l'Organo sociale competente (cfr. *infra* § 4) provvede a **diffidare il Soggetto Terzo**. Qualora il Soggetto Terzo non si conformi, il medesimo Organo provvede all'**applicazione di penali**, se il rapporto è di natura commerciale e la disciplina contrattuale lo prevede.

Per le violazioni più gravi, la Società **risolve il contratto** o **revoca l'incarico**.

È fatto salvo, in ogni caso, il diritto della Società medesima al **risarcimento degli eventuali danni** verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'eventuale applicazione delle misure sanzionatorie e cautelari previste dal Decreto.

3.6 SANZIONI IN MATERIA DI C.D. *WHISTLEBLOWING*

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 6 del Decreto, come integrato dalla l. 30 novembre 2017, n. 179 e dal successivo D. lgs 24/2003 è **vietato** qualsiasi **comportamento ritorsivo** o

discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al Segnalante per motivi comunque ricollegabili alla Segnalazione.

Ai sensi della medesima disposizione, è parimenti sanzionata **l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.**

Sono, pertanto, irrogabili sanzioni disciplinari nei confronti di chiunque violi le misure poste a tutela del Segnalante ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, in ragione della categoria di appartenenza.

4. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Competenza

Per le sanzioni disciplinari da irrogare nei confronti dei Dipendenti e dei Soggetti Terzi, è competente l'Organo amministrativo.

Per le sanzioni disciplinari da irrogare nei confronti degli Amministratori, è competente il Consiglio di Amministrazione con esclusione dell'Amministratore colpevole dell'infrazione.

Fase istruttoria ed eventuale irrogazione della sanzione disciplinare

L'Organismo di Vigilanza è chiamato ad accertare eventuali violazioni del MOGC, sia direttamente (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) che indirettamente, su segnalazione o comunicazione ricevuta all'indirizzo di posta elettronica ovvero tramite posta ordinaria (cfr. Parte Generale, § 4.3).

Qualora gli eventi o i comportamenti risultino già oggetto di procedimento davanti all'Autorità Giudiziaria ovvero altra Pubblica Autorità, l'Organismo di Vigilanza dovrà esserne informato dai soggetti coinvolti o da chiunque ne abbia notizia e potrà attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria finalizzata all'irrogazione della sanzione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza adotta tutte le misure necessarie affinché l'identità del Segnalante sia protetta in ogni fase successiva alla segnalazione.

Ove venga rilevata una possibile violazione da parte di un **Dipendente**, l'Organismo di Vigilanza, per conto dell'Organo amministrativo, espleta un'attenta e riservata attività istruttoria volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dalla normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei lavoratori e CCNL).

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e del CCNL applicabile, previa contestazione formale della violazione all'interessato, ed è condotta nel rispetto del principio del contraddittorio. Solo a conclusione dell'istruttoria, qualora la violazione sia accertata, l'Organo amministrativo, in



Il Datore di lavoro, irrognerà la sanzione disciplinare secondo le prescrizioni del CCNL e del presente Sistema Disciplinare.

Dell'irrogazione della sanzione da parte dell'Organo amministrativo, è data tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Se la violazione è commessa da **Soggetti Terzi**, il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso Organismo di Vigilanza ovvero con la segnalazione all'Organismo di Vigilanza della violazione, effettiva o presunta, dei principi e delle prescrizioni indicati nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del MOGC e/o del Codice Etico: tale fase è condotta nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e può articolarsi anche mediante verifiche documentali.

L'Organismo di Vigilanza può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora l'Organismo di Vigilanza accerti la violazione, lo stesso comunica con relazione scritta le risultanze dell'istruttoria all'Organo amministrativo, il quale, nei tempi strettamente occorrenti, si pronuncia in merito alla fondatezza della violazione e alla eventuale determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione.

Nei casi di violazione riferibile ad **Amministratori** l'Organismo di Vigilanza, su incarico del Consiglio di Amministrazione procede all'audizione dell'interessato previa comunicazione e sempreché questi vi consenta, anche in forma scritta. Qualora l'Organismo di Vigilanza accerti la violazione, il Consiglio di Amministrazione irroga la sanzione disciplinare secondo quanto sopra previsto (§§ 3.3).

In ogni caso, qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione della violazione del MOGC si dimostri infondata, l'Organismo di Vigilanza archiverà il procedimento con motivazione.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare, al fine di garantirne la massima efficacia, è:

- nella sua versione completa, pubblicato nella *intranet* aziendale e/o affisso in luogo accessibile a tutti¹;
- nella sua versione completa, messo a disposizione di Dipendenti, Amministratori, Soci, componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza (anche mediante specifica normativa aziendale: Circolari, Comunicazioni, ecc.);

¹ In conformità con quanto previsto dall'art. 7 l. 300/1970.



- in estratto, distribuito ai Soggetti Terzi, per quanto di interesse.

Il Sistema Disciplinare sarà altresì oggetto di formazione specifica per i Dipendenti.

6. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica, sono, altresì, sanzionati gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni indicati o richiamati dal MOGC e/o dal Codice Etico.

7. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Le modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema Disciplinare sono apportate a mezzo di delibera adottata dall'Organo amministrativo, anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.