



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo n. 231/2001

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Registro delle Versioni e delle Revisioni

Versione	Data	Descrizione modifiche
1.0	01.09.2022	Prima Emissione

Il presente documento è di esclusiva proprietà di Internazionale Marmi e Macchine – CarraraFiere spa. La riproduzione diffusione e/o la comunicazione a terzi del presente documento può avvenire esclusivamente a seguito di esplicita richiesta scritta alla proprietà, unico soggetto autorizzato in tal senso.

Indice

1. INTRODUZIONE	1
1.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società	1
1.2 Il sistema sanzionatorio della Società	1
2. SOGGETTI DESTINATARI	2
2.1 Gli Amministratori, i sindaci e l'Organismo di Vigilanza	2
2.2 I dirigenti apicali	2
2.3 I dirigenti non apicali e i dipendenti della Società	2
2.4 Gli altri soggetti terzi tenuti al rispetto del Modello (es. consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.)	3
3. LE CONDOTTE RILEVANTI	3
4. LE SANZIONI	4
4.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, Sindaci e Organismo di Vigilanza	5
4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e non	6
4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti	6
4.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.)	7
5. PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E L'IRROGAZIONE DELLA SANZIONE	7
5.1 Nei confronti degli Amministratori, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza	8
5.2 Nei confronti dei Dirigenti Apicali e non	8
5.3 Nei confronti dei dipendenti	9
5.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari (es. consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.)	10
5.5 Misure accessorie alle sanzioni	10
6. COMUNICAZIONE	11

1. INTRODUZIONE

1.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società

Internazionale Marmi e Macchine – CarraraFiere spa (di seguito anche solo “CarraraFiere” o “la Società”), già sensibile all’esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell’integrità, nonché già consapevole dell’importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della posizione e dell’immagine propria e delle aspettative di quanti sono interessati al suo operato, ha adottato un apposito Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”) ai sensi dell’art.6 del D.lgs. 231/2001, per prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e al contempo salvaguardare la Società dalle conseguenze che una tale mancanza potrebbe causare.

Il Modello è costituito da un insieme di principi, regole e previsioni, nonché da Procedure e Protocolli - tra i quali il Codice Etico e da un Sistema Disciplinare che costituiscono parte integrante del Modello.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti posti in essere da dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci o di terzi legati da rapporti contrattuali con la società, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Per questo motivo il Modello prevede anche un adeguato Sistema Disciplinare (di seguito definito anche “Sistema Sanzionatorio”) delle sopra richiamate condotte che saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall’eventuale responsabilità di carattere penale e dall’esito del relativo giudizio.

1.2 Il sistema sanzionatorio della Società

Il presente Sistema sanzionatorio è volto a individuare e sanzionare tutti i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello e verrà applicato nel rispetto delle norme vigenti, incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva. Esso è stato, pertanto, predisposto nel rispetto del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori” e s.m. i), della Legge 604/1966 (“Norme sui licenziamenti individuali” e s.m.i. dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro).

Oggetto delle sanzioni sono sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti in posizione apicale, ovvero titolari di funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente, oppure titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente; sia le violazioni commesse dai soggetti sottoposti all’altrui vigilanza e direzione o che comunque operano in nome e per conto della Società.

Il documento si articola in 5 paragrafi oltre alla presente introduzione: nel paragrafo 2 sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nel paragrafo 3 le condotte potenzialmente rilevanti; nel paragrafo 4 le sanzioni astrattamente comminabili; nel paragrafo 5 il procedimento di contestazione e di irrogazione della sanzione; nel paragrafo 6 sono spiegate le modalità di comunicazione del presente Sistema Disciplinare a tutti i soggetti destinatari.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono in ogni caso la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di opposizione ovvero conciliazione ed arbitrato avverso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti dalle norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali di volta in volta applicabili

Per tutto ciò che non è disciplinato dal presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare è adeguatamente diffuso mediante consegna di copia integrale, eventualmente anche su supporto informatico, ai soggetti che non accedono alla intranet aziendale, o sotto forma di estratto nei confronti dei terzi, affinché sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle disposizioni ivi contenute

2. SOGGETTI DESTINATARI

2.1 Gli Amministratori, i Sindaci e l'Organismo di Vigilanza

Le norme e i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli e Procedure ad esso connessi devono essere rispettati in primo luogo dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cosiddetta "apicale".

Ai sensi dell'articolo 5, 1° comma, lettera a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone 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 e il controllo dello stesso"*.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo della Società.

Pertanto sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare, per l'ipotesi di violazione delle previsioni contenute nel Modello, gli Amministratori, i Sindaci e l'Organismo di Vigilanza.

2.2 I dirigenti apicali

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli Amministratori ed i Sindaci, vanno ricompresi, alla stregua dell'articolo 5 del Decreto, anche eventuali Direttori e Dirigenti dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

2.3 I dirigenti non apicali e i dipendenti della Società

L'articolo 7, comma 4°, lettera 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 tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Società, ad essa legati da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal CCNL applicato, dalla

loro qualifica e/o dal loro inquadramento aziendale riconosciuto (ad esempio dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, etc. di seguito denominati anche “Dipendenti”).

2.4 Gli altri soggetti terzi tenuti al rispetto del Modello (es. consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.)

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

Si tratta in particolare di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati “Terzi Destinatarî”) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto della Società.

La condotta di tali soggetti può infatti integrare la responsabilità da reato della Società qualora l’attività dei Terzi Destinatarî sia destinata a riversare i suoi effetti – o comunque li riversi - nella sfera giuridica della Società stessa.

Nell’ambito di tale categoria possono quindi farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad esempio i collaboratori a progetto, i consulenti, gli interinali);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i soggetti che prestano attività lavorativa volontaria a favore della Società, al solo scopo di beneficenza;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori, i terzisti e i partners.

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Rappresentano condotte oggetto di sanzione le azioni e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Per violazione del Modello Organizzativo debbono anche intendersi le violazioni dei Protocolli e Procedure che ne fanno parte integrante e le violazioni del Codice Etico.

Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell’OdV.

Per garantire il rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, appare opportuno indicare di seguito, in via semplificativa e non esaustiva, un elenco di possibili violazioni:

- I. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle attività indicate come “strumentali”, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, configurabili come mancanze lievi, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
- II. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle “attività sensibili” indicate nel Modello, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della

- Società, violazioni di cui al punto I se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;
- III. violazioni idonee a integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati suscettibili di fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello che determinano un danno patrimoniale alla Società o espongono la stessa a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali;
 - IV. violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto dal Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee a ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto; violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Sono previsti e comunicati ai Destinatari del Modello uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; Su tali canali è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

Sono esclusi e comunque vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (es. licenziamento, cambio mansione, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro ecc.).

Per quanto precede, oltre ai precedenti punti I-IV

- V. sono vietate e quindi sanzionate le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

4. LE SANZIONI

Le sanzioni sono adottate nel rispetto delle previsioni, laddove applicabile, delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva di volta in volta applicabile e dall'art. 7 Legge 300/70.

La sanzione, nel rispetto delle normative vigenti in materia e dei CCNL di categoria applicati, sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e all'eventuale reiterazione della stessa.

In ogni caso il tipo e l'entità della sanzione applicata deve tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza della violazione contestata.

In generale avranno rilievo:

- la tipologia dell'illecito compiuto anche in considerazione della gravità dello stesso così come elencato, in via meramente semplificativa e non esaustiva, nel precedente paragrafo 3;

- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.
- la gravità della condotta;
- l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia anche con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- le mansioni svolte dal lavoratore;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare quali ad esempio l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato nel rispetto della sanzione prevista per la violazione più grave;
- il comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento al ravvedimento operoso;
- le circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica in alcun modo 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 degli Amministratori, Sindaci e dell'Organismo di Vigilanza

Laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Amministratore, di un Sindaco o di un componente dell'Organismo di Vigilanza della Società saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- diffida puntuale al rispetto delle previsioni contenute nel Modello;
- revoca dell'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al punto I del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;

- b) per le violazioni di cui al punto II del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- c) per le violazioni di cui al punto III e V del paragrafo 3, sarà applicata, in considerazione della gravità e delle circostanze specifiche, la sanzione della diffida ovvero quella della revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al punto IV e V del paragrafo 3, sarà applicata, in considerazione della gravità e delle circostanze specifiche, la sanzione della revoca dell'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti dal successivo paragrafo 4.2. In tal caso, qualora sia inflitta la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali e non

L'accertata commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Dirigente, sia esso c.d. apicale o non, ed in generale la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico della Società, delle prescrizioni del presente Modello, ivi compresa la violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sulla figura del dirigente e degli obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, comporterà, da parte della medesima, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più idonee in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse e della connotazione apicale della posizione ricoperta.

Le misure sanzionatorie, anche in considerazione della particolare importanza del vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di Dirigente, saranno comunque applicate nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970 e altresì del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al Dirigente.

4.3 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'accertata commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un dipendente, ed in generale la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico della Società, delle prescrizioni del presente Modello, ivi compresa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, comporterà, da parte della medesima l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune, sia esse conservative o espulsive, in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del medesimo, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 3 della L. 604/1966 e s.m.i. dell'art. 7 Legge 300/1970 e s.m.i. e altresì Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

4.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (es. consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.)

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- applicazione di una penale, convenzionalmente prevista dalle parti;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al punto I del paragrafo 3 sarà applicata la sanzione della diffida;
- b) per le violazioni di cui al punto II del paragrafo 3 sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale, a seconda della gravità della violazione;
- c) per le violazioni di cui al punto III e V del paragrafo 3, in considerazione della gravità e delle circostanze specifiche, sarà applicata l'eventuale sanzione della penale ovvero quella della risoluzione del contratto;
- d) per le violazioni di cui al punto IV e V del paragrafo 3, in considerazione della gravità e delle circostanze specifiche, sarà applicata la sanzione della risoluzione del contratto.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai punti I-V del paragrafo 3, siano commesse nell'ambito di contratti d'appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti dell'appaltatore.

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

5. PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E L'IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire laddove si riscontri l'eventuale commissione delle violazioni previste nel paragrafo 3.

Tali procedure saranno di seguito descritte 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.

La responsabilità di vigilare sul rispetto del Modello è in capo all'OdV che ha pertanto l'obbligo di attivarsi al fine di espletare tutti gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della propria attività qualora, nel corso della propria attività di vigilanza e verifica, o in tutti i casi in cui riceva una segnalazione, anche anonima, acquisisca elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione dello stesso.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo l'OdV deve valutare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo dovrà segnalare la violazione agli Organi Aziendali competenti (Organo Amministrativo); in caso negativo, dovrà comunque trasmettere la segnalazione all'Organo Amministrativo, o a suo delegato, ai fini dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto ad altre leggi o regolamenti applicabili.

Nel caso in cui l'OdV riscontri una violazione del modello gli Organi Aziendali competenti daranno corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure di seguito definite.

5.1 Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, trasmette ai Soci e al Presidente del Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- 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 proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto il caso concreto.

L'Assemblea dei Soci adotta le relative deliberazioni.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, con i dovuti adattamenti, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte dei Sindaci, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto per i Dirigenti Apicali. L'Assemblea dei Soci adotta le relative deliberazioni.

In caso di violazione commessa dall'OdV, sarà l'Amministratore Unico, sentito il parere del Collegio Sindacale, ad adottare la relativa sanzione.

5.2 Nei confronti dei Dirigenti Apicali e non

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Dirigente, sia esso apicale o non, la procedura di contestazione dell'illecito viene svolta nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale 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;

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL applicabile, contesta per iscritto al Dirigente interessato la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione constatata dall'OdV, assegnandogli il termine dalla ricezione della comunicazione per fornire le controdeduzioni secondo le modalità previste della normativa vigente e del CCNL applicabile.

Valutate attentamente le giustificazioni addotte dall'interessato o in mancanza delle stesse, l'Amministratore Unico, tenuto conto anche della proposta di sanzione rispetto al caso concreto formulata dall'OdV, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione 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, motivando altresì l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore Unico, nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

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

L'Amministratore Unico provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Collegio Sindacale alla prima riunione indetta.

5.3 Nei confronti dei dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili, quali:

- gli articoli 2106, 2118 e 2019 del Codice Civile;
- l'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori" e s.m.i.);
- la Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali" e s.m.i.;
- del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;

In particolare l'OdV trasmette all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale una relazione scritta contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'identità del soggetto responsabile della violazione; gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL applicabile, contesta al dipendente interessato, a mezzo di comunicazione scritta, la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione constatata dall'OdV, assegnandogli il termine di 5 giorni dalla ricezione della comunicazione per fornire le controdeduzioni secondo le modalità previste della normativa vigente e del CCNL applicabile.

Valutate attentamente le giustificazioni addotte dall'interessato o in mancanza delle stesse, l'Amministratore Unico, tenuto conto anche della proposta di sanzione rispetto al caso concreto formulata dall'OdV, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione 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, motivando altresì l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Organo Amministrativo, nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

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

L'Amministratore Unico provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Collegio.

5.4 Nei confronti dei Terzi Destinatari (es. consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.)

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale una relazione scritta 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 di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Organo amministrativo invia, quindi, al soggetto interessato una prima comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Successivamente, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per scritto all'interessato a cura dell'Organo Amministrativo, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, a cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile. L'Amministratore Unico provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Collegio Sindacale.

5.5 Misure accessorie alle sanzioni

Si ribadisce che ad ogni soggetto, destinatario delle sanzioni previste nel presente sistema, è garantita la possibilità, così come previsto dall'ordinamento giuridico in generale, di poter conoscere le motivazioni della sanzione comminata e di esercitare il proprio diritto di difesa. Premesso ciò, il presente sistema disciplinare, anche al fine di evidenziare la funzione preventiva e rieducativa delle sanzioni ivi previste, comprende altresì alcune misure cosiddette "accessorie" alle sanzioni, che consistono in attività d'informazione, formazione e addestramento specifiche per i destinatari che, violando le disposizioni contenute nel modello organizzativo e nei suoi elementi, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza delle attività di prevenzione dei rischi e di mantenimento del buon funzionamento dell'operatività aziendale. Le misure "accessorie" saranno commisurate ed irrogate secondo i criteri previsti nel presente Sistema Disciplinare, in accordo con l'Organismo di Vigilanza.

6. COMUNICAZIONE

Il presente Sistema disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti della Società, sia mediante affissione di una copia nella bacheca che sia, eventualmente, mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione (ad esempio attraverso l'utilizzo di ordini di servizio, posta elettronica e qualsiasi altro strumento di comunicazione che la Società riterrà idoneo ed adeguato).