

## **PARTE SPECIALE “C”**

# **SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

## **INDICE**

1.	PREMESSA .....	3
2.	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E MISURE PER I DIRIGENTI.....	3
2.1	Principi generali e comportamenti sanzionabili .....	3
2.2	Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	6
2.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	7
2.4	Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni.....	8
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	9
4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	10
5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI .....	10
6.	IL RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL'ODV.....	11

## 1. **PREMESSA**

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di HOERBIGER. I termini in maiuscolo contenuti nel presente documento avranno il significato ad essi attribuito nella Parte Generale del Modello (Paragrafo “A”).

La Società, in conformità alle previsioni di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto 231/01, al fine di assicurare il rispetto, l’efficacia e l’implementazione dei principi e delle norme di condotta contenute nel Modello (ivi incluso il Codice Etico), ha adottato il presente sistema disciplinare e sanzionatorio (di seguito “**Sistema Disciplinare**”) ove sono contenute un insieme di regole che definiscono le tipologie di “sanzioni” nel caso di violazione di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Fornitori, degli Amministratori, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti sottoposti all’altrui direzione e/o di ogni altro soggetto che intrattenga relazioni di tipo professionale o commerciale con la Società medesima.

Il presente Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare la violazione e l’inosservanza di regole di comportamento e condotta che possano comportare la (od essere strumentali alla) commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/01 (c.d. “**Reati Presupposto**”) e/o la violazione e l’inosservanza di procedure, processi e *policies* aziendali poste a presidio delle Aree a Rischio. Come già indicato nelle definizioni (si veda il Paragrafo “A” della “Parte Generale”) il riferimento al “Codice Etico” contenuto nel presente documento s’intende, pertanto, limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento (ivi previste) la cui violazione e/o mancato rispetto possa portare (o sia strumentale) alla commissione di un Reato Presupposto.

L’applicazione delle “sanzioni disciplinari” e delle misure qui di seguito previste, ai sensi del Decreto, prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale a carico dell’autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello (inclusivo del Codice Etico) sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato o che le stesse siano perseguite dall’Autorità Giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, affinché il Modello possa avere efficacia esimente per la Società ai sensi dell’art. 6 commi 2 e 2-bis del Decreto, è ispirato ai principi di specificità ed autonomia (essendo volto a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla concreta commissione di un reato) nonché di proporzionalità (in quanto le sanzioni applicabili devono essere commisurate alle violazioni contestate). Tale Sistema, inoltre, prevede un procedimento di accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari compatibile con le norme di legge vigenti in materia di tutela dei lavoratori, nonché rispetto alle disposizioni contenute nel CCNL. Lo stesso costituisce oggetto di specifica informazione tramite gli strumenti informativi aziendali (i.e. bacheca e rete intranet aziendale) e formazione dei lavoratori.

La comminazione delle “sanzioni disciplinari” e delle misure qui di seguito previste, ai sensi del Decreto, prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale a carico dell’autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia.

## 2. **SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E MISURE PER I DIRIGENTI**

### **2.1 Principi generali e comportamenti sanzionabili**

L'osservanza, da parte dei dipendenti e dei dirigenti della Società, delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nei protocolli aziendali e nelle procedure previste dal Modello ovvero dal medesimo richiamate, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreteggerà un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità, nonché delle procedure prescritte dalle norme applicabili come di seguito indicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Il Sistema Disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto delle procedure interne, dei principi e delle *policies* (ivi compresi gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale) previsti o richiamati nel presente Modello e nel Codice Etico, cioè nel caso in cui vengano posti in essere determinati **comportamenti sanzionabili** (impregiudicate le conseguenze anche disciplinari eventualmente derivanti dalle violazioni di altri obblighi previsti dalla legge e/o dal CCNL).

In particolare, costituiscono violazioni del Modello:

- i comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dal Decreto;
- i comportamenti che, pur non integrando uno dei reati previsti dal Decreto, siano diretti in modo non equivoco alla loro commissione;
- mancato rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali a cui il Modello, e le propedeutiche analisi di risk assessment, fanno riferimento;
- mancata effettuazione dei controlli da parte dei responsabili di funzione o del personale incaricato;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio reato in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti, ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo o all'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al superiore gerarchico o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'Odv di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della segnalazione sappia essere falsa o maliziosa;
- mancata informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo agli eventi formativi programmati in attuazione del Modello Organizzativo;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il mancato rispetto da parte dei lavoratori degli obblighi posti a loro carico dalla normativa vigente (tra cui, in particolare, l'art. 20 del D.lgs.

81/2008), nonché, per gli altri attori della sicurezza (i.e. Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP, nonché per le altre figure previste dal D.lgs. 81/2008), il mancato rispetto degli obblighi sui medesimi incumbenti ai sensi del D.lgs. 81/2008.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto, costituiscono in ogni caso violazione del Modello e, pertanto, comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari sotto riportate:

- la commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni agli organismi di vigilanza;
- la violazione delle misure di tutela previste dall'art 2 della L. 179/2017 per i soggetti che effettuano segnalazioni agli organismi di vigilanza aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o del Modello Organizzativo, ivi compresa la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante.
- La segnalazione, con dolo o colpa grave, di violazioni del Modello o delle disposizioni di cui al Decreto che si rivelano infondate.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata in relazione alle seguenti circostanze:

- il livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione;
- l'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- in relazione alle condotte colpose, la presenza ed il grado della negligenza, imperizia, imprudenza nell'inosservanza della regola cautelare;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta;
- la gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio e le conseguenze a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Modello, a seguito della condotta censurata;
- i tempi, i modi e le ulteriori circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Si rammenta, inoltre, che ai sensi dei commi 2 *ter* e 2 *quater* introdotti nell'art. 6 D.lgs. 231/2001 ad opera della L. n. 179/2017 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-*bis* può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, 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.

## **2.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti non dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e precisamente, di seguito indicati in una prospettiva di gravità crescente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento del/della:

- **richiamo verbale o ammonizione scritta**, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi in modo non grave le regole di condotta e/o le procedure interne previste o richiamate nel presente Modello e nel Codice Etico, non esegua i relativi ordini impartiti dalla Società, o adottati, nell'ambito dei Processi a Rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico od alle regole di condotta e/o alle procedure ivi richiamate, ove le violazioni non rivestano carattere di gravità;
- **multa**, nei limiti stabiliti dal CCNL, il lavoratore che commetta più volte (ma non più di tre) le violazioni di cui al precedente paragrafo;
- **sospensione dalla retribuzione e dal lavoro**, il lavoratore che, nel violare le regole di condotta e/o procedure interne previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, arrechi danno non grave alla Società o la esponga a rischio di danno non grave;
- **licenziamento disciplinare con preavviso ai sensi delle normative vigenti**, il lavoratore che commetta più di tre volte le violazioni di cui al punto 1, ovvero adottati, nei Processi a rischio di reato, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o alle regole di condotta e/o alle procedure ivi richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto, o commetta altre violazioni delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o dalle regole di condotta e/o procedure ivi richiamate, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ove non ricorrano le condizioni di cui al successivo paragrafo 5;
- **licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso**, il lavoratore che adottati, nei Processi a rischio di reato, comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni

del presente Modello o del Codice Etico, o delle regole di condotta e/o procedure ivi richiamate, tali da poter determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto o da causare altro danno grave o rischio di danno grave alla Società, ovvero compia altri atti o violazioni tali da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Tali sanzioni vengono irrogate al dipendente non solo in caso di violazione concreta delle regole di condotta e/o procedure interne previste dal presente Modello ed in caso di condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso e del Codice Etico, ma altresì in caso di illeciti disciplinari tentati, ossia di comportamenti od omissioni diretti in modo non equivoco a disattendere le regole comportamentali dettate dal presente Modello.

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, poiché il dipendente è vincolato altresì al rispetto dei principali obblighi previsti dall'articolo 20 del Decreto 81 del 2008, in caso di loro violazione, vengono applicate le suddette sanzioni, graduate anche in base al rischio di applicazione delle misure del Decreto che tale condotta ha provocato.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

Quanto sopra, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto.

### **2.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti della Società, delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello o nel Codice Etico, ovvero di adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reato, di un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello o del Codice Etico, così come esplicitate sopra sub 2.1 nei comportamenti sanzionabili, nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo, il dirigente incorrerà nel provvedimento del/della:

- **richiamo scritto**, in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, l'osservanza delle quali costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;
- **licenziamento con preavviso**, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse), o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare – a seguito delle

opportune e necessarie verifiche da parte della Società – un notevole inadempimento da ascrivere a colpa o dolo del dirigente;

- **licenziamento senza preavviso**, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse) sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

In ogni caso, per i lavoratori aventi la qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello;
- l'inosservanza dell'obbligo di vigilanza sugli altri destinatari del Modello che, sebbene non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, siano comunque soggetti alle prescrizioni del Modello stesso (es. Collaboratori, Fornitori, Consulenti, etc.).

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

## **2.4 Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni**

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, è di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse ove riguardino la violazione del Modello (o del Codice Etico che ne costituisce parte integrante). Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione per una violazione del Modello (o del Codice Etico che ne costituisce parte integrante) senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento provenga dall'Organismo stesso.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 7 della L.300/1970 (Statuto dei lavoratori) e al CCNL applicabile in materia di procedimento sanzionatorio, che si intendono in questa sede integralmente richiamate. Le sanzioni disciplinari e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e/o del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Modello – a seguito della condotta censurata. Inoltre, per valutare la gravità della condotta, verrà considerato il grado di negligenza, imperizia o imprudenza tenuta, la gravità del danno eventualmente provocato alla Società, nonché le conseguenze dannose che la condotta ha provocato alla Società e/o alle persone, dal punto di vista della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti.



Le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie, dal CCNL applicabile, nel rispetto, sul piano procedurale, dell'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione, previsioni che si intendono in questa sede integralmente richiamate.

In particolare:

- non verrà adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non verranno applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intenderanno accolte;
- la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale verrà comunicata mediante provvedimento scritto motivato;
- non si terrà conto, ai fini della recidiva, dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

### **3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico (che ne costituisce parte integrante) da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, gli altri membri del Consiglio d'Amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e l'OdV, a mezzo di comunicazione ai presidenti dei suddetti organismi (od a uno dei loro componenti qualora la segnalazione riguardi direttamente il Presente).

Una volta esaminata la segnalazione della contestazione, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, dopo aver verificato la fondatezza delle contestazioni anche attraverso, se del caso, l'audizione dell'Amministratore interessato, e sentito l'OdV prenderanno gli opportuni provvedimenti tra quelli di seguito elencati a seconda della concreta gravità della violazione, convocando se del caso l'assemblea dei soci.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate.

Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

Nei confronti degli amministratori potranno essere adottate le seguenti misure disciplinari:

- richiamo formale scritto con intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, che potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello, nel Codice Etico, o nelle procedure aziendali;
- nei casi più gravi di violazioni integranti un notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente Modello, nei protocolli o nelle

procedure aziendali, anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, si potrà procedere, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente, all'applicazione delle seguenti misure: i) **revoca totale o parziale delle deleghe** eventualmente conferite e (ii) **revoca del mandato** con effetto immediato.

La delibera del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e/o dell'Assemblea dei Soci sono comunicate per iscritto all'interessato e all'OdV.

Il procedimento sopra descritto non pregiudica le facoltà ed i doveri attribuiti agli organi sociali dalla legge (artt. 2364, 2393 e 2406 c.c.) o dallo Statuto.

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, indipendentemente dal fatto che la violazione attenga ai suoi obblighi come amministratore o come dipendente, sarà instaurato il procedimento previsto con riguardo ai Dirigenti di cui al precedente punto 2. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare i provvedimenti necessari, ivi inclusa la revoca dell'Amministratore incaricato.

È fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

#### **4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organismo di Vigilanza dovrà informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e verranno presi tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.

Nei casi ritenuti di maggiore gravità, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate.

Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

#### **5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI**

In caso di violazione da parte di collaboratori, fornitori o partner commerciali delle disposizioni del Modello o del Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione, insieme all'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione

prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute. Tali clausole potranno prevedere, in particolare, la facoltà di risolvere il contratto e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di pretendere il risarcimento dei danni subiti.

Il contratto con Collaboratori, Fornitori e Partner dovrà essere immediatamente risolto dalla Società nel caso in cui essi si rendano responsabili della violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute o richiamate nel presente Modello (ivi incluso il Codice Etico), anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, se così previsto dallo stesso contratto.

Per quanto riguarda i lavoratori legati alla società da rapporti di lavoro di natura diversa dal lavoro subordinato (collaboratori e, in generale, soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure disciplinari avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

## **6. II RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL'ODV**

Il sistema disciplinare qui contemplato è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica che la Società abbia provveduto ad assicurare adeguata informazione in merito all'esistenza del Sistema Disciplinare ed alle conseguenze che possono derivare dalla violazione dei principi e delle norme di comportamento previste o richiamate dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, in favore dei lavoratori e di tutti i soggetti destinatari dello stesso.

Inoltre, l'Organismo provvede a riferire tempestivamente agli organi di vertice della Società le eventuali segnalazioni ricevute in merito a possibili violazioni del Modello o del Codice Etico, nonché a richiedere alle funzioni aziendali preposte e delegate alla gestione dei procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, informazioni, dati e/o notizie utili a vigilare sulla corretta applicazione del Sistema Disciplinare.

Infine, l'Organismo di Vigilanza, pur non disponendo di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, deve essere informato in merito ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale, adottati dalla Società.