



**SISTEMA DISCIPLINARE
RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
ADOTTATO DA
SIBELCO ITALIA S.P.A.**

Approvato con decisione del Consiglio di Amministrazione del

17 dicembre 2018

SOMMARIO

- I. INTRODUZIONE.-
 - I. 1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SIBELCO ITALIA S.p.A.
 - I. 2. Il sistema disciplinare di SIBELCO ITALIA S.p.A.
- II. I SOGGETTI DESTINATARI.-
 - II. 1. Gli Amministratori e i Sindaci.-
 - II. 2. I Dirigenti.-
 - II. 3. I Dipendenti.-
 - II. 4. La Società di Revisione e gli altri soggetti Terzi tenuti al rispetto del Modello.-
- III. LE CONDOTTE RILEVANTI.-
- IV. LE SANZIONI.-
 - IV. 1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore.-
 - IV. 2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti.-
 - IV. 3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.-
 - IV. 4. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.-
- V. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.-
 - V. 1. Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore.-
 - V. 2. Nei confronti dei Dirigenti.-
 - V. 3. Nei confronti dei Dipendenti.-
 - V. 4. Nei confronti dei Terzi Destinatari.-

I. INTRODUZIONE.-

I.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da SIBELCO ITALIA S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione di SIBELCO ITALIA S.p.A. in data 1 dicembre 2008 ha adottato, in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/01, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Esso è costituito da un complesso di principi, regole e previsioni, nonché da alcuni protocolli che costituiscono parte integrante del Modello, quali il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare.

I.2. Il sistema disciplinare di SIBELCO ITALIA S.p.A.

Il presente Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello, verrà applicato nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, -laddove applicabili- quelle previste nella contrattazione collettiva. Esso ha natura interna alla società, posto che intende aggiungere ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrare norme di carattere intraziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

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

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 stesse condotte rilevanti anche ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il documento si articola in quattro paragrafi: nel primo, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nel secondo, le condotte potenzialmente rilevanti; nel terzo, le sanzioni astrattamente comminabili; nel quarto, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per ciò che è non disciplinato nel 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, oltre ad essere pubblicato nella rete intranet aziendale e sul sito web istituzionale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

II. SOGGETTI DESTINATARI.-

II.1. Gli Amministratori e i Sindaci.

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 di SIBELCO ITALIA S.p.A., una posizione cd "apicale".

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. 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 o il controllo*" dell'Ente.

In tale contesto, assume anzitutto rilevanza la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo di SIBELCO ITALIA S.p.A. (di seguito denominati anche 'Amministratori' e 'Sindaci').

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni contenute nel Modello.

II.2. I Dirigenti.-

Nel novero dei soggetti in cd "posizione apicale", oltre agli Amministratori, ai Sindaci ed al Revisore, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del citato decreto anche il Dirigenti ed i Direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

II.3. I Dipendenti.-

L'art. 7, co 4°, lett. b) del D. Lgs. 231/01 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 di SIBELCO ITALIA S.p.A. legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla loro qualifica e/o dal loro inquadramento aziendale (ad es., quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc., di seguito denominati anche 'Dipendenti').

II.4. La Società di Revisione e gli altri soggetti Terzi tenuti al rispetto del Modello.-

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 Destinatari') 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 vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per conto di SIBELCO ITALIA S.p.A.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con SIBELCO ITALIA S.p.A. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed i *partners*.

Anche i soggetti che operano per la Società incaricata della Revisione (di seguito denominata anche come 'Revisore') sono possibili destinatari delle sanzioni previste nel Codice. Il Revisore infatti, ancorché soggetto esterno, in considerazione dell'attività svolta -ai fini di quanto in questa sede disciplinato- si considera equiparato agli Amministratori ed ai Sindaci.

III. LE CONDOTTE RILEVANTI.-

Costituiscono condotte sanzionabili le azioni e i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo di SIBELCO ITALIA S.p.A.

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

Costituiscono violazioni del Modello anche le condotte, ivi comprese quelle omissive, poste in essere delle in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per garantire il rispetto del principio di legalità, appare opportuno indicare di seguito (in via esemplificativa e non esaustiva) un elenco di possibili violazioni secondo un ordine crescente di gravità:

1. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree 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;
2. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree 'a rischio di reato' o alle 'attività sensibili' indicate nel Modello, violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze più gravi se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società, violazioni di cui al punto 1 se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito;

3. violazioni idonee ad 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 determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali, atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di coloro che abbiano effettuato segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa, violazioni degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, segnalazioni che si rivelino infondate, se effettuate con colpa grave dal segnalante;
4. violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto nel Decreto, la responsabilità dell'Ente o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, violazioni degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, e/o violazioni del Modello, che abbiano comportato pregiudizi gravi al segnalante, segnalazioni che si rivelino infondate, se effettuate con dolo dal segnalante, ovvero 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.

Con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e/o alle segnalazioni di violazioni del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2 ter e quater del Decreto:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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.

IV. LE SANZIONI.-

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni previste nel paragrafo V, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabili.

In ogni caso l'individuazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza della violazione contestata.

In via generale avranno rilievo:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione si terrà conto dei seguenti elementi:

- gravità della condotta;
- 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;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione delle violazioni;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica 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.

IV.1 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore.-

Laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo III da parte di un Amministratore, o di un Sindaco della Società, e del Revisore saranno applicate le seguenti sanzioni:

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

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1 del paragrafo III, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui al n. 2 del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- c) per le violazioni di cui al n. 3 del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della revoca dell'incarico;
- d) per le violazioni di cui al n. 4 del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della revoca dall'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 IV.2. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

IV.2 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti.-

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo III da parte di un Dirigente saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dall'art. 27 del CCNL -Dirigenti delle Aziende Industriali- in vigore), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- richiamo scritto;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto;
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della sospensione dal servizio;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

IV.3 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.-

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo III da parte di un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto nel paragrafo II.3 che precede, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa o sospensione dal lavoro nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- b. per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della sospensione;
- c. per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della sospensione ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d. per le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

IV.4 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.-

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

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della diffida;
- b. per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della diffida se da esse non deriva pregiudizio alla normale attività della Società ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- c. per le violazioni di cui al n. 3) e al n. 4) del paragrafo III, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 3) e 4) del paragrafo III, siano commesse nell'ambito di contratti di 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, ivi compresa la Società di Revisione, la Società può inserire, 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 (si allega accluso al presente Sistema Disciplinare un esempio delle clausole che possono essere inserite nei contratti stipulati dalla Società con i Terzi Destinatari).

V. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.-

Si indicano di seguito le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel paragrafo III. Tali procedure verranno di seguito descritte con riferimento 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 avrà inizio dopo che gli Organi Aziendali competenti, così come di seguito individuati, abbiano ricevuto la comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

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

Esaurita l'attività di verifica e di controllo l'Organismo di Vigilanza 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; in caso negativo, dovrà trasmettere la segnalazione al Direttore delle Risorse Umane ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

V. 1. Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore.-

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, trasmette al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato 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 proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, 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;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di 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'Organismo di Vigilanza.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, si applicano le norme civilistiche per la sostituzione del consigliere.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, con i dovuti adattamenti, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore, 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. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, si applicano contemporaneamente le disposizioni civilistiche per la revoca dell'incarico e la sostituzione del consigliere.

V. 2. Nei confronti dei Dirigenti.-

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Delegato e al Responsabile Risorse Umane 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 proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

All'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato invia tempestivamente al Dirigente interessato apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- la convocazione del Dirigente ad un incontro a partire dal 5° giorno dalla data di invio della comunicazione, nonché la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La convocazione deve essere, sottoscritta dall'Amministratore Delegato.

Alla riunione, a cui sono invitati a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Risorse Umane, è disposta l'audizione del dirigente interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'audizione dell'interessato, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Amministratore Delegato, entro cinque giorni dall'incontro o dal termine di eventuali ulteriori accertamenti, o comunque entro il termine eventualmente inferiore che dovesse essere previsto dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

L'Amministratore Delegato cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione, unitamente al Responsabile Risorse Umane, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

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

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dirigente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

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

V. 3. Nei confronti dei Dipendenti.-

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, 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'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Delegato e al Responsabile Risorse Umane 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 in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

All'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Responsabile Risorse Umane contesta tempestivamente al dipendente interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, 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 cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Responsabile Risorse Umane.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, il Responsabile Risorse Umane, sentito l'Amministratore Delegato, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi cinque giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo a cura del Responsabile Risorse Umane non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

Il Responsabile Risorse Umane 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'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

L'Amministratore Delegato provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione indetta.

V. 4. Nei confronti dei Terzi Destinatari.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Delegato e al Direttore esecutivo delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione 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 in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Direttore esecutivo competente si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Direttore esecutivo competente 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.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Direttore esecutivo competente, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

L'Amministratore Delegato provvede inoltre a dare compiuta informativa sull'accaduto, quale che sia l'esito degli accertamenti, al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione indetta.

Si allega accluso un esempio delle clausole che possono essere introdotte nei contratti con i Terzi Destinatari per pretendere il rispetto da parte del loro del Modello Organizzativo della Società, nonché del Codice Etico e con le quali esprimono il loro consenso al potere della Società di irrogare sanzioni ogni qual volta si accertino violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico.