 CASA ATC SERVIZI S.r.l.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	25.03.2021

# SISTEMA DISCIPLINARE


AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001



casa atc servizi srl

**CASA ATC SERVIZI S.r.l. con socio unico**


Corso Dante 14 – 10134 Torino  
Tel. 011.3130676 – Fax 011.3130488  
Sito: [www.casaatcservizi.it](http://www.casaatcservizi.it)

 <b>CASA ATC SERVIZI S.r.l.</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
	<b>SD231</b>	02	25.03.2021

STATO DEL **DOCUMENTO**: LISTA DELLE REVISIONI


REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
00 / 01.09.2016	Prima emissione
01 / 28.01.2019	Prima revisione
02 / 25.03.2021	Seconda revisione

DOCUMENTO	REDAZIONE E VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
DOC: <b>CE231</b> REV.: <b>02</b> DATA: <b>25.03.2021</b>	Personale Affari generali Amministrazione <b>Luca SERRA</b> Firmato in originale	Amministratore Delegato <b>Maurizio PEDRINI</b> Firmato in originale

	CASA ATC SERVIZI S.r.l.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
		<b>SD231</b>	02	25.03.2021

## **INDICE**

1	SCOPO	4
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3	TERMINOLOGIA	5
4	RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO.	7
5	MODALITA' OPERATIVE	7
5.1	DIPENDENTI non dirigenti (CCNL di riferimento)	7
5.1.1	Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01	8
5.1.2	Tabelle di sintesi	8
5.2	Dirigenti (CCNL Dirigenti Industria e sottostante CCNL di riferimento)	8
5.3	Lavoratori Autonomi, Collaboratori della Società e altri soggetti terzi	9
5.4	Amministratori, Sindaci e consiglieri	10
5.5	Membri dell'Organismo di Vigilanza	10
6	DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO	10

 <b>CASA ATC SERVIZI S.r.l.</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
	<b>SD231</b>	02	25.03.2021

## 1 SCOPO

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Disciplinare [SD231] richiesto dal D.Lgs. 231/01 nonché dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da CIVIT l'11/09/2013 con delibera 72/2013 in attuazione della Legge 190/2012) per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari del MODELLO, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento espressi dal documento portante del MODELLO [MO231] e dal Codice Etico [CE231] e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [PTPCT].

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune prassi aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e del PTPCT, e non sostituisce il più generale Sistema Disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come richiesto e indicato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.


## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare [SD231] si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile: 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (Obbligo di fedeltà), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa). Il Sistema Disciplinare si inquadra, inoltre, nell'ambito dei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come normati da Codice Civile, Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori, Art. 7 Legge 300/1970, e nei CCNL applicabili e nel vigente Regolamento aziendale di CASA ATC SERVIZI S.r.l. con socio unico.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione, così come definiti dal D.Lgs. 231/01.


Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (stakeholders), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società.

	CASA ATC SERVIZI S.r.l.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
		<b>SD231</b>	02	25.03.2021


### 3 TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento:
  - a. **CCNL Commercio:** il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (datato 26/02/2011) per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi;
  - b. **CCNL Dirigenti:** il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (datato 25/11/2009) per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente MODELLO;
- **Colpa:**
  - colpa generica:
    - ✓ negligenza (omesso compimento di un'azione doverosa);
    - ✓ imprudenza (inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità);
    - ✓ imperizia (negligenza o imprudenza in attività che richiedono l'impiego di particolari abilità o cognizioni);
  - colpa specifica o inosservanza di:
    - ✓ leggi (atti del potere legislativo);
    - ✓ regolamenti (atti del potere esecutivo);
    - ✓ ordini (atti di altre pubbliche autorità);
    - ✓ discipline (atti emanati da privati che esercitano attività rischiose);
- **Corruzione attiva:** offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità a un P.U. (Pubblico Ufficiale) o privato;
- **Corruzione passiva:** accettare la richiesta da o sollecitazioni da, o autorizzare qualcuno ad accettare o autorizzare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità da un P.U. o privato;
- **D.Lgs. 231/01:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);
- **Danni:** conseguenze dannose per la Società: sanzioni e interdizioni; costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati (come perdite economiche comunque riscontrate a seguito di assoluzione dalle accuse di commissione di uno o più Reati presupposto); lesioni alla buona reputazione aziendale e alla fiducia concessa dagli stakeholders (clienti, fornitori, dipendenti, soci, etc...);
- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Dolo:** si ha dolo quando il soggetto agisce con coscienza e volontà (rappresentazione e realizzazione dell'evento voluto da parte dell'agente);
- **Indebiti disciplinari:**
  - a. del tipo "**inosservanza lieve**" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
  - b. del tipo "**inosservanza ripetuta**" quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;

 CASA ATC SERVIZI S.r.l.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	25.03.2021

- c. del tipo **"inosservanza grave"** quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
- d. del tipo **"violazione colposa"** quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza;
- e. del tipo **"violazione dolosa o grave con colpa"** quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società;
- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, diramate dalle associazioni di categoria (come CONFINDUSTRIA) considerate ai fini della predisposizione del presente documento;
  - **MODELLO:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell'Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del MODELLO stesso;
  - **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, con il compito di vigilare su funzionamento, osservanza e aggiornamento del MODELLO;
  - **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;
  - **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione (Presidente, Amministratore Delegato e Consigliere) e il Dirigente delegato;
  - **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
  - **PTPCT:** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da CIVIT l'11/09/2013 con delibera 72/2013 in attuazione della Legge 190/2012);
  - **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico [CE231] al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
  - **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal MODELLO, ossia negli specifici protocolli ivi richiamati, al fine di prevenire la commissione dei Reati;
  - **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.;
  - **Sanzioni** (ex D.Lgs. 231/01): confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato; sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato singolo; sanzione legata alla commissione di una pluralità di illeciti (sanzione relativa all'illecito più grave aumentata fino al triplo); interdizione (sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni); pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente; commissariamento; sospensione definitiva dell'attività;
  - **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del MODELLO [MO231] e del Codice Etico [CE231] e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [PTPCT];

 CASA ATC SERVIZI S.r.l.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
	<b>SD231</b>	02	25.03.2021

- **Società o Impresa:** *CASA ATC SERVIZI S.r.l.. con socio unico*

#### **4 RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO.**

L'Amministratore Delegato ed il Responsabile Risorse Umane sono responsabili della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare [SD231]

Poiché il presente documento, [SD231] è parte integrante della struttura documentale "diretta" a supporto del MODELLO, è compito dell'Organismo di Vigilanza vigilare sulla sua corretta applicazione. A tal proposito l'Organismo di Vigilanza avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto.

Il Sistema Disciplinare [SD231] potrà, inoltre, attivarsi anche su segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza stesso alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'aggiornamento e la verifica del presente documento, [SD231], è competenza del Responsabile Risorse Umane. La sua approvazione è a cura dell'Amministratore Delegato.

#### **5 MODALITÀ OPERATIVE**

Nel presente capitolo sono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari.

La Società ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato, in linea con le indicazioni dei vigenti CCNL di riferimento, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.


##### **5.1 DIPENDENTI NON DIRIGENTI (CCNL di riferimento)**

Nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dei CCNL di riferimento, il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del MODELLO [MO231], nel Codice Etico [CE231], nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [PTPCT] e negli specifici protocolli di gestione di CASA ATC SERVIZI S.r.l. con socio unico, ad opera di Dipendenti, inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Commercio, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti applicabili sono descritti in termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari ("inosservanza lieve", "inosservanza colposa", "inosservanza ripetuta o grave", "violazione colposa" e "violazione dolosa o grave") per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01.

Per la definizione delle principali tipologie di indebiti disciplinari, si faccia riferimento alle definizioni presentate nel successivo paragrafo "Tabelle di sintesi" § 5.1.2, nonché alle fattispecie identificate nel documento di CASA ATC SERVIZI S.r.l. con socio unico denominato "Regolamento aziendale" al paragrafo "3.1.9. Sanzioni disciplinari" del 2016.

Alle tipologie di provvedimenti disciplinari predisposte ai sensi del CCNL, si aggiunge, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, un provvedimento specifico identificato come "Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per i lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01"; tale provvedimento permette la necessaria copertura sanzionatoria di tutte le possibili situazioni che richiedono un opportuno intervento disciplinare.

 CASA ATC SERVIZI S.r.l.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
	SD231	02	25.03.2021

### 5.1.1 Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01 e Legge 190/2012

Nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/01 e Legge 190/2012, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il Dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

### 5.1.2 Tabelle di sintesi

Di seguito è presentata una tabella che pone in relazione la sanzione disciplinare applicata con l'indebito disciplinare commesso.

SANZIONE DISCIPLINARE		REATO COMMESSO
Biasimo verbale	a	inosservanza lieve
Biasimo scritto	b	inosservanza colposa
Multa fino all'importo di 4 ore di paga ed indennità di contingenza	c	inosservanza ripetuta / grave
Sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni	d	violazione colposa
Licenziamento per giusta causa	e	violazione dolosa / grave

Si riporta, inoltre, una tabella di sintesi per una più chiara definizione degli specifici livelli di gravità nella commissione dei reati, basata sulle seguenti definizioni:


	COLPA	DOLO	DANNO / SANZIONE	TIPO DI INDEBITO	GRAVITA'
a	sì	no	no	inosservanza	lieve
b	sì	no	no	inosservanza	ripetuta
c	sì	no	sì	inosservanza	grave
d	sì	no	sì	violazione	colposa
e	sì	no	sì	violazione grave	con colpa
	no	sì	sì	violazione	dolosa

Per mezzo del suddetto schema logico sono definibili le minime sanzioni da applicare in relazione alla gravità e al tipo di reato commesso.

## 5.2 DIRIGENTI (CCNL Dirigenti Industria e sottostante CCNL di riferimento)

Con riguardo ai lavoratori Dirigenti, inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali (CCNL Dirigenti Industria), occorre rispettare la normativa prevista dal combinato disposto ex CCNL sottostante di riferimento (Commercio), ex Art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") ed ex Art. 15 (Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione) del CCNL Dirigenti Industria.



 CASA ATC SERVIZI S.r.l.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
	<b>SD231</b>	02	25.03.2021

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del MODELLO [MO231], nel Codice Etico [CE231], nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [PTPCT] e negli specifici protocolli di gestione di CASA ATC SERVIZI S.r.l. con socio unico, ad opera di Dirigenti costituisce quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili riprendono le tipologie che sono descritte in termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari (“inosservanza lieve”, “inosservanza colposa”, “inosservanza ripetuta o grave”, “violazione colposa” e “violazione dolosa o grave”) per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Ai sensi del presente Sistema Disciplinare [SD231], la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi principi generali di comportamento impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro (dimostrata la giustificatezza del motivo: lesione del vincolo fiduciario), ovvero all’applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.


Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro dei principi generali di comportamento, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso; tale provvedimento è applicabile laddove risulta che il fatto stesso è stato posto in essere contro la volontà della Società nell’interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

### **5.3 LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI DELLA SOCIETÀ E ALTRI SOGGETTI TERZI**

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l’aggiramento dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231], nonché dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [PTPCT], rappresentano un grave inadempimento nell’esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell’Art. 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive all’interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

 CASA ATC SERVIZI S.r.l.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001</b>	REV.	DATA
	<b>SD231</b>	02	25.03.2021

#### 5.4 AMMINISTRATORI, REVISORI E CONSIGLIERI

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231], nonché dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza [PTPCT], da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza (OdV) informerà l'intero Consiglio di Amministrazione (CdA) ed il Revisore Legale dei Conti (RLC), che provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave violazione da parte dei Consiglieri del CdA, non giustificata e/o non ratificata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere colpevole. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

#### 5.5 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico [CE231] o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MO231], nonché dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza [PTPCT], da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il Consiglio di Amministrazione (CdA) provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di grave violazione non giustificata e/o non ratificata dal CdA, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc...).

## 6 **DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO**

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare [SD231] è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione su opportuni e definiti supporti presso i luoghi di lavoro e accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico [CE231], il presente Sistema Disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.