

## Sommario

1.	PRINCIPI GENERALI	2
2.	CONDOTTE SANZIONATE	2
3.	DESTINATARI	2
4.	LE SANZIONI	3
4.1.	Sanzioni nei confronti dei dipendenti	3
4.1.1.	Rimprovero verbale o rimprovero scritto	4
4.1.2.	Multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base	4
4.1.3.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni	4
4.1.4.	Licenziamento con preavviso	5
4.1.5.	Licenziamento disciplinare senza preavviso	5
4.2.	Sanzioni nei confronti del direttore e dei dirigenti	6
4.3.	Sanzioni nei confronti degli amministratori	7
4.4.	Sanzioni nei confronti dell'organismo di vigilanza e dei membri del collegio sindacale	8
4.5.	Sanzioni verso gli altri destinatari del Modello	8
5.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	8
5.1.	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori	9
5.2.	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti e del direttore	9
5.3.	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti	9
5.4.	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale	10
5.5.	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'O.d.V.	10
5.6.	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi destinatari	10

## 1. Principi Generali

APRO Formazione S.C. a r.l. (di seguito anche "Apro", "Ente" si dota del presente codice disciplinare (di seguito anche "Codice"), in ossequio alle previsioni del d. lgs. 231/2001 e del d. lgs. 81/2008, con lo scopo di sanzionare le condotte di seguito indicate, a presidio ulteriore delle misure di prevenzione adottate.

Il codice disciplinare integra e non sostituisce le previsioni di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. e art. 7 L. 300/1970) e le previsioni dei CCNL applicabili in azienda, in materia.

Il presente codice disciplinare trova fondamento nelle disposizioni contrattuali che regolano i rapporti dei destinatari con la società; pertanto, tanto la contestazione delle violazioni, quanto l'applicazione delle sanzioni, qui previste, sono indipendenti e prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un procedimento penale a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

Il codice disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e del D.G. con il supporto dell'O.d.V. per quanto di rispettiva competenza. Il Direttore Generale è responsabile della concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Il codice disciplinare è affisso all'interno dei luoghi di lavoro in luogo accessibile a tutti, a mente dell'art. 7 L. 300/1970 e reso disponibile ai destinatari del Modello.

## 2. Condotte Sanzionate

Sono sanzionate, ai sensi del presente Codice, le violazioni di norme legali e contrattuali applicabili all'attività svolta per conto della società, nonché la violazione di prescrizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del d. lgs. 231/2001, ovvero da altre disposizioni interne della Società, costituendo esse violazione degli obblighi di diligenza e/o fedeltà verso la Società medesima.

Il riferimento al Modello, a questi fini, va inteso comprensivo di ogni prescrizione contenuta nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nei Protocolli e nelle Procedure, nel Codice Etico, di quelle ivi richiamate, nonché di ogni altra disposizione aziendale concernente l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, il sistema di controllo interno, l'applicazione del Modello, e quelle contenute nel Sistema di Gestione della Qualità.

Sono, altresì, sanzionate le violazioni delle disposizioni interne in materia di trasparenza e quelle in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e quelle poste a tutela dei segnalanti.

Il codice disciplinare incorpora, infine, le previsioni dei c.c.n.l. di lavoro applicabili in azienda relative alle sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori, per le violazioni del contratto di lavoro.

## 3. Destinatari

Sono soggetti al presente codice disciplinare tutti i destinatari del Modello, ovvero sia gli organi di APRO e tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di unità organizzative autonome, ovvero la gestione ed il controllo della società, nonché ai soggetti

sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i docenti esterni, i procuratori ed, in genere, a tutti coloro che agiscono per conto di APRO.

#### **4. Le Sanzioni**

Le sanzioni sono graduate secondo criteri di gravità della condotta, del grado di intenzionalità della medesima, delle potenziali conseguenze per la società o per i terzi. Si terranno conto, in particolare, tra l'altro:

- dell'intenzionalità del comportamento, o del grado di negligenza, imprudenza, o imperizia manifestato dalla condotta;
- della precedente condotta dell'autore, desumibile anche dai precedenti disciplinari del lavoratore;
- della presenza di espliciti divieti, istruzioni o ordini impartiti;
- delle mansioni, dei compiti e/o delle funzioni assegnate, del grado di responsabilità ed autonomia dell'autore;
- dell'eventuale concorso o condivisione di responsabilità con altri;
- delle circostanze di fatto che hanno condotto e caratterizzato la violazione;
- della rilevanza degli obblighi violati e le conseguenze, anche potenziali per la società o per i terzi.

##### **4.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Trovano applicazione nei confronti dei dipendenti le sanzioni previste dai CCNL applicati e dal codice civile.

Prevede il contratto collettivo di settore formazione professionale:

“Il dipendente è tenuto al rispetto integrale della normativa contenuta nel presente CCNL nonché delle disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro dipendente, con particolare riguardo all'art. 2105 del Codice Civile.

Le infrazioni alle norme possono essere sanzionate, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Richiamo scritto
- Multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni
- Sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge 604/66.

Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che in via esemplificativa:

- Non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- Senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o sospenda o ne anticipi la cessazione”.

**4.1.1. Rimprovero verbale o rimprovero scritto**

Si applica alle violazioni più lievi delle misure di prevenzione dei reati ovvero delle altre disposizioni menzionate al precedente punto 2, o del sistema di gestione della qualità, purché non costituiscano reato, non abbiano comportato rischi di conseguenze a carico della società o per i terzi, e non pregiudichino anche potenzialmente l'efficacia preventiva del modello

**4.1.2. Multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base**

Si applica nei casi di ripetute violazioni punibili con il rimprovero orale o scritto, ovvero altre violazioni, più gravi delle precedenti e non tali da giustificare la sospensione o il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

- comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore o per le circostanze del caso, possa mettere a rischio, sia pure a livello potenziale, l'efficacia preventiva del Modello (es. inosservanza dei controlli previsti);
- una violazione volontaria non grave, consistente a titolo esemplificativo in:
  - la violazione di divieti espressi del Modello, purché non costituenti reato;
  - l'adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o in violazione delle norme di legge e delle procedure aziendali;
  - la mancata collaborazione con gli organi di controllo;
  - la mancata comunicazione di situazioni di conflitto d'interesse;
  - la commissione di condotte che, anche non costituenti reato, rappresentino una deviazione rispetto alle finalità pubbliche alle quali l'ente è preposto.
- non osservanza delle norme o non applicazione delle misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- non osservanza delle norme o non applicazione delle prescrizioni a tutela dell'ambiente;
- l'effettuazione, per dolo o colpa grave, di segnalazioni di illeciti rilevanti ex d.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello, rivelatesi infondate.

**4.1.3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni**

Si applica nei casi di ripetute violazioni punibili con la multa, ovvero altre gravi violazioni, non tali da giustificare il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

- nei casi di reiterata non osservanza o non applicazione delle norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro o a tutela dell'ambiente;
- nei casi inosservanza colposa delle disposizioni, anche di origine aziendale, sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene, dalla quale possano derivare lesioni o danni non lievi a persone o cose;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità;
- violazioni tali da esporre la società a responsabilità nei confronti dei terzi,
- ripetute violazioni punite con sanzioni più lievi;
- la commissione di un reato, al di fuori dello svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore, per il quale non è prevista l'applicazione del d.

lgs. 231/2001 e non contro la Pubblica Amministrazione, quando non richieda il licenziamento.

- nei casi di condotte meno gravi, non costituenti reato, per effetto delle quali l'attività della Società, ovvero l'esercizio ai fini pubblici dei servizi a favore della collettività ad essa demandati, sono inficiati, in conseguenza dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero dell'inquinamento dall'esterno di tale pubblica funzione, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo;
- ripetute violazioni punite con sanzioni più lievi.

#### **4.1.4. Licenziamento con preavviso**

Il licenziamento per giusta causa con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Fermo quanto previsto dal CCNL, si applica alle violazioni più gravi, ma che non siano così gravi da giustificare il licenziamento senza preavviso, quali a titolo esemplificativo:

- nel caso di mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- nei casi di violazione e/o elusione del sistema di controllo adottato con il Modello, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura;
- nei casi di impedimento doloso delle attività di controllo degli organi a ciò preposti (compreso l'O.d.V.), quando ciò non comporti conseguenze a carico della società o di terzi;
- violazioni indicate ai punti precedenti che, per le particolari circostanze del caso, sono di gravità tale da giustificare l'interruzione del rapporto di lavoro.

#### **4.1.5. Licenziamento disciplinare senza preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Ente grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- abbandono del posto di lavoro da cui è derivato pregiudizio per l'incolumità delle persone;
- sottrazione o danneggiamento doloso del materiale dell'Ente;
- danneggiamento economico doloso dell'Ente;
- sentenza di condanna penale passata in giudicato per reati legati alle attività istituzionali dell'Ente.

Si applica nei casi di violazione più gravi del Modello o di sistemi di gestione o di disposizioni aziendali, quali condotte che compromettano la capacità preventiva del Modello, o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel c.c.n.l., come ad esempio:

- una condotta anche solo univocamente diretta alla commissione di uno reato per i quali trovi applicazione il d. lgs. 231/2001, ovvero contro la Pubblica Amministrazione, o di altro reato in connessione con lo svolgimento delle attività lavorative;

- la commissione di una condotta corruttiva;
- la violazione del divieto di richiedere o ricevere denaro o altra utilità in relazione all'esercizio delle funzioni assegnate, ovvero per la violazione dei doveri ad esse inerenti;
- qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti;
- la rivelazione del nome del segnalante illeciti rilevanti ex d.lgs. 231/2001, fenomeni corruttivi, violazioni del Modello o delle misure a prevenzione della corruzione o ai fini della trasparenza, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante o la violazione delle misure adottate a tutela del segnalante.
- la reiterata commissione di condotte soggette a sanzioni più lievi.

Nel caso in cui il dipendente possa essere soggetto a licenziamento per giusta causa, egli è soggetto altresì a sospensione cautelare dal lavoro.

#### **4.2. Sanzioni nei confronti del direttore e dei dirigenti**

Il direttore ed i dirigenti sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di perizia, diligenza e fedeltà connessi all'incarico ricevuto, ovvero
- b) di commissione di un fatto di reato inerente alla funzione in particolare di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001);
- c) dell'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs 81/2008 e norme integrative ed attuative);
- d) dell'inottemperanza ai doveri o ai divieti loro imposti dal Modello, dai sistemi di gestione, dalle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi, ovvero da altre disposizioni aziendali;
- e) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;
- f) di qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello, o di fatti illeciti;
- g) della rivelazione del nome del segnalante illeciti rilevanti ex d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello o delle misure ai fini della trasparenza, quando questa non sia dovuta per legge;
- h) della mancata tutela della riservatezza del segnalante;
- i) della violazione delle misure adottate a tutela del segnalante;
- j) l'inosservanza delle disposizioni legali ed interne in materia di incompatibilità ed inconfiribilità
- k) l'inosservanza delle disposizioni legali ed interne in materia di trasparenza ed accesso civico.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dal contratto applicabile (ove previste), ovvero il licenziamento a mente del codice civile.

Laddove la violazione non assurga a gravità tale da comportare l'interruzione del rapporto fiduciario, essa è comunque annotato e costituisce precedente atto a giustificare un successivo licenziamento, in presenza di altra violazione.

Le violazioni sub b), f), g), h), i) e j) sono sempre considerate del massimo grado di gravità.

Il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione hanno sempre la facoltà di revocare deleghe, procure o avocare a sé una o più operazioni.

Nel caso in cui il compenso sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del Modello, delle misure in materia di trasparenza e di prevenzione dei fenomeni corruttivi deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

#### **4.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori**

Gli amministratori sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di perizia, diligenza e fedeltà connessi all'incarico ricevuto, ovvero
- b) di commissione di un fatto di reato inerente alla funzione (in particolare di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001);
- c) dell'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs 81/2008 e norme integrative ed attuative);
- d) dell'inottemperanza ai doveri o ai divieti loro imposti dal Modello, dai sistemi di gestione, dalle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi, ovvero da altre disposizioni aziendali;
- e) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;
- f) di qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello o di fatti illeciti;
- g) della rivelazione del nome del segnalante illeciti rilevanti ex d.lgs. 231/2001, fenomeni corruttivi, violazioni del Modello o delle misure a prevenzione della corruzione o ai fini della trasparenza, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero della mancata tutela della riservatezza del segnalante o della violazione delle misure adottate a tutela del segnalante;
- h) l'inosservanza delle disposizioni legali ed interni in materia di incompatibilità ed inconferibilità;
- i) l'inosservanza delle disposizioni legali ed interne in materia di trasparenza ed accesso civico.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste per l'inadempimento degli obblighi degli amministratori previste dal codice civile, ovvero nei casi più lievi il richiamo scritto e la diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni del Modello o di legge. Il Consiglio di Amministrazione ha sempre facoltà di revocare deleghe, procure o avocare a sé una o più operazioni.

Nel caso in cui il compenso degli amministratori sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del Modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

Le violazioni sub b), f), g) ed h) sono sempre considerate gravi violazioni dei doveri loro imposti dalla funzione.

#### **4.4. Sanzioni nei confronti dell'organismo di vigilanza e dei membri del collegio sindacale**

L'inadempimento agli obblighi di vigilanza inerenti alla loro funzione, ed in particolare, quelli concernenti la vigilanza sulla adeguatezza degli assetti organizzativi e dell'effettiva applicazione del Modello costituisce giusta causa di revoca dei sindaci e dei membri dell'O.d.V. e titolo per il risarcimento dei danni conseguenti.

Nei casi più lievi il Presidente del C.d.A. può diffidare costoro al puntuale rispetto delle prescrizioni del Modello.

Sono sempre considerate gravi violazioni dei loro obblighi:

- a) la commissione di un fatto di reato inerente alla funzione (in particolare di illecito rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001);
- b) la realizzazione di una qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello o di fatti illeciti;
- c) la rivelazione del nome del segnalante illeciti rilevanti ex d.lgs. 231/2001, violazioni del Modello o delle misure o ai fini della trasparenza, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero della mancata tutela della riservatezza del segnalante o della violazione delle misure adottate a tutela del segnalante.

#### **4.5. Sanzioni verso gli altri destinatari del Modello**

Sono altri destinatari del Modello tutti coloro che non rientrano nelle precedenti categorie, in quanto a ciò vincolati da clausole contrattuali.

Ogni comportamento posto in essere da costoro in contrasto con il Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero l'applicazione di penali.

Resta salvo in ogni caso il diritto della società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di costoro.

Sono sempre considerate gravi inadempimenti:

- a) la commissione di un fatto di reato inerente all'attività svolta per conto dell'ente (in particolare di illecito rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001);
- b) la realizzazione di una qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello o di fatti illeciti;
- c) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero della mancata tutela della riservatezza del segnalante o della violazione delle misure adottate a tutela del segnalante.

### **5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni**

Fermo l'autonomo potere di APRO esercitato per il tramite dei suoi organi, l'O.d.V., qualora, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, ritenga, sulla base degli elementi in proprio possesso, che si sia verificata una violazione rilevante ai fini del presente codice sanzionatorio, segnala la violazione agli organi sociali e/o aziendali competenti.

L'O.d.V. è tempestivamente aggiornato dei procedimenti disciplinari avviati.



La sanzioni sono irrogate al termine del procedimento previsto dalle norme e dai contratti applicabili.

### **5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori**

Fermi gli autonomi poteri degli organi societari previsti dalle leggi vigenti, nel caso in cui riscontri una violazione del Modello da parte di un amministratore della società, l'O.d.V. trasmette al C.d.A., al Collegio Sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, ed ai Soci, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto.

Il Presidente del C.d.A. ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto. Al membro sottoposto a provvedimento disciplinare è data facoltà di replicare ai rilievi mossi anche mediante ricorso a memorie scritte.

Il Consiglio di Amministrazione sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà ad irrogare la sanzione ritenuta applicabile, a convocare l'assemblea per le determinazioni del caso, ovvero a respingere i rilievi mossi, informando motivatamente in ogni caso l'O.d.V. delle determinazioni assunte.

In caso di omissione o ritardo provvede il Collegio Sindacale a norma dell'art. 2406 c.c., ovvero, se del caso, a norma dell'art. 2409 c.c.

I Soci provvedono a norma di legge.

### **5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti e del direttore**

Fermi i poteri degli organi societari ed aziendali, l'O.d.V. ha facoltà di segnalare, al Presidente e/o all'A.D. e/o al Presidente del Collegio Sindacale, le violazioni riscontrate.

La segnalazione è compiuta mediante una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto.

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e dei c.c.n.l. applicabili.

Le sanzioni sono irrogate, all'esito del procedimento, dal C.d.A. o dall'organo da questo delegato a svolgere le funzioni di datore di lavoro.

Dei provvedimenti assunti è informato in ogni caso l'O.d.V.

### **5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Fermi i poteri degli organi societari ed aziendali, nel caso in cui riscontri una violazione del Modello da parte di un dipendente della società, l'O.d.V. ha facoltà di segnalare al datore di lavoro le violazioni del Modello meritevoli di sanzione riscontrate.

La segnalazione è compiuta mediante una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto.

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e dei c.c.n.l. applicabili.

L'Amministratore Delegato o il C.d.A. sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a sollevare i rilievi opportuni e a irrogare la sanzione ritenuta applicabile, informando in ogni caso l'O.d.V.

#### **5.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale**

Fermi i poteri degli organi societari e le previsioni del codice civile, nel caso in cui riscontri una violazione del Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale, quando nominato, l'O.d.V. nell'ambito delle rispettive competenze, trasmettono al C.d.A., nelle mani del Presidente, ai membri del Collegio Sindacale, ed ai Soci, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto.

Il C.d.A., nella persona del Presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso.

Il Presidente del C.d.A., ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al Modello, convocherà senza indugio l'Assemblea per i provvedimenti del caso, a norma del codice civile.

E' facoltà del sindaco soggetto a procedimento disciplinare presentare le proprie difese anche mediante memoria scritta.

Dei provvedimenti assunti è informato in ogni caso l'O.d.V.

#### **5.5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'O.d.V.**

Qualora un amministratore, o un membro del collegio sindacale, riscontri una violazione di legge o del Modello da parte di un membro dell'O.d.V., trasmette al C.d.A. e al collegio sindacale, nelle mani dei rispettivi presidenti, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto.

Il C.d.A., nella persona del Presidente, provvederà a sollevare le contestazioni del caso

Il Presidente del C.d.A., ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, provvederà a convocare il C.d.A., ad una seduta da tenersi non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, per le determinazioni del caso, specificando all'o.d.g. il punto.

Il C.d.A., sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al Modello, irrogherà le sanzioni del caso e provvederà alla nomina del sostituto.

Il membro dell'O.d.V. sottoposto a procedimento disciplinare ha facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

Dei provvedimenti assunti sono informati i Sindaci.

#### **5.6. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi destinatari**

L'irrogazione delle sanzioni si conformerà alla previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso.

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i responsabili delle funzioni e/o delle sedi destinatarie delle prestazioni richieste ai fornitori sono tenuti a verificare il rispetto delle misure previste dal Modello, segnalando le irregolarità riscontrate ai superiori, al legale rappresentante, e all'O.d.V.

La sanzione è irrogata dal rappresentante legale della società, su segnalazione del referente, del responsabile dell'area di riferimento, o dell'O.d.V.

Sono in ogni caso è informato l'O.d.V. delle determinazioni assunte.