



**TREVAL S.R.L.**

Via Serio, 7/A – 24021 Albino (BG)

C.F. e P.I. 01073280164

# **SISTEMA DISCIPLINARE**

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Autore</b>
Rev.00	10/01/2023	Prima Emissione	D.L.

## Sommario

1.	PRINCIPI GENERALI .....	3
2.	CONDOTTE SANZIONABILI .....	5
3.	IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO .....	7
4.	MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI .....	8
a.	Principi generali relativi alle sanzioni .....	9
b.	Operai, impiegati e quadri .....	9
c.	Personale dirigente .....	11
5.	IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
6.	MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI .....	14
a.	Amministratori .....	14
7.	PROVVEDIMENTI PER MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	15
8.	SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI .....	16
9.	CONTRADDITTORIO .....	17
10.	TUTELA DEL SEGNALANTE .....	18

## **1. PRINCIPI GENERALI**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Decreto") stabilisce esplicitamente che la Società deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare, al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche il "Modello") o delle relative procedure.

Costituisce violazione, la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

- omissione o violazione delle direttive presenti nel Modello, o nelle relative procedure, nell'espletamento delle proprie attività;
- esposizione della Società a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio, commisurato alle possibili violazioni, risponde ad un duplice scopo:

- a) aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni
- b) rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'OdV.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine l'azienda Treval s.r.l. prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità, che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato, pertanto, un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni sopra indicate, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'OdV. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte, per essere valido ed efficace, viene affisso all'interno dei locali dell'azienda, affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è già sanzionata dal Codice Penale e, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Dunque le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano, e non sostituiscono, le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.



## **SISTEMA DISCIPLINARE D.lgs 231/01**

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare, inoltre, non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

## **2. CONDOTTE SANZIONABILI**

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle attività sensibili
- b) violazioni connesse alle attività sensibili
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001, in riferimento all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo all'azienda.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi
6. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo
7. l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza
8. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione
9. l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione
10. la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere
11. la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello
12. l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello
13. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello

14. l'adozione di comportamenti che espongano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, in particolar modo dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

Si precisa che ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Sono pertanto sanzionabili tutti quei comportamenti in violazione del cd. "Testo Unico sulla Sicurezza", e delle disposizioni interne adottate dalla Società in applicazione dello stesso.

### **3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO**

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, il titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro, a cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Datore di Lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello, senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua, allorquando, la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari, di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Datore di Lavoro, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

#### **4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI**

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro o dirigente, in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, o nelle procedure in applicazione del Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità. La Società rende edotti i propri Dipendenti del fatto che, il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro, di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.: Diligenza del prestatore di lavoro: Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende).

Il Modello costituisce un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente dell'azienda deve uniformarsi, anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL, in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Modello, e delle procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei citati CCNL, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" richiamati dal CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari indicate nel seguito.

**a. Principi generali relativi alle sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione (distinzione tra dolo e colpa)
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti, che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito. L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

**b. Operai, impiegati e quadri*****Rimprovero verbale***

Il rimprovero verbale è applicabile al dipendente a fronte di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento, previsti dal Modello, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste, e/o richiamate, ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.

***Rimprovero scritto***

Il rimprovero scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero, di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero, ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave

- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello
- in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

***Multa e sospensione dal servizio***

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni è applicabile al dipendente a fronte di:

- Inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste, e/o richiamate, ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva
- Reiterazione per più di due volte di un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto
- Infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale
- In generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

***Licenziamento per giustificato motivo***

Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo è applicabile al dipendente a fronte di:

- Adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la famiglia di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs 231/01.

***Licenziamento per giusta causa***

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa è applicabile al dipendente a fronte di:

- Adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto

di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

### **c. Personale dirigente**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno dell'azienda, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo, ed esempio, per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto altresì conto, della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare le seguenti misure:

- **del rimprovero scritto** - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello
- **della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni** - in caso di inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva).

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste nel Modello, in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, potrà anche essere ***temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.***

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno l'azienda, l'irrogazione della sanzione disciplinare può comportare anche la revoca della procura stessa.

**5. IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non dovrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello, senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua, allorquando, la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

## **6. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI**

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione stesso ove presente, nelle persone del Presidente ove presente altrimenti del Titolare o del Amministrazione Unico o Delegato, così ove presente al Collegio Sindacale, nella persona del Presidente del Collegio Sindacale, mediante relazione scritta.

### **a. Amministratori**

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione ove presente o il Titolare, previa consultazione vincolante del Collegio Sindacale ove presente, applica ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per l'azienda:

- Richiamo formale scritto;
- Sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- Revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- Sospensione temporanea della carica;
- Convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera del Collegio Sindacale, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del codice civile (Omissioni degli amministratori: In caso di omissione o di ingiustificato ritardo da parte degli amministratori, il collegio sindacale deve convocare l'assemblea ed eseguire le pubblicazioni prescritte dalla legge. Il collegio sindacale può altresì, previa comunicazione al presidente del consiglio di amministrazione, convocare l'assemblea qualora nell'espletamento del suo incarico ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.) e la possibilità di denuncia al tribunale ai sensi dell'art. 2409 del codice civile

I provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o di imperizia da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

**7. PROVVEDIMENTI PER MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure interne nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità ove presente o del Titolare, sentito il Collegio Sindacale (ove presente).

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, 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.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni il componente dell'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio
- b) incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in riferimento all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.
- c) incorre nell'adozione del provvedimento di revoca il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, in riferimento all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

## **8. SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI**

Nel caso in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'Organismo di Vigilanza informa il Rappresentante Legale alla quale il contratto o il rapporto si riferisce, mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono contenere specifiche clausole risolutive espresse, che possano essere applicate dalla Società nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

L'azienda si impegna ad adottare tutte le misure affinché i collaboratori esterni siano informati e consci delle linee di condotta previste nel Modello Organizzativo.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello, da parte dei Soggetti Terzi, può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità
- b) l'applicazione di una penale o la risoluzione del relativo contratto, ferma 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 D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Pertanto, per i collaboratori esterni, le infrazioni possono comportare la risoluzione contrattuale, anche senza preavviso, del rapporto e, in ogni caso, rimane valido il diritto dell'azienda di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di collaboratori esterni, in violazione del Modello Organizzativo.

**9. CONTRADDITORIO**

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

La Società o il Datore di Lavoro deve provvedere a formulare la contestazione dell'addebito, in modo tempestivo e specifico.

Al Destinatario della contestazione, in relazione al ruolo ricoperto, la Società assicura la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del comportamento contestato.

Solo dopo la ricezione di dette giustificazioni, o scaduto il termine per presentarle, la Società potrà procedere con l'eventuale applicazione delle sanzioni previste.

**10. TUTELA DEL SEGNALANTE**

La Società tutela ai sensi dell'art.6, comma 2-bis del D.lgs. n.231/2001 contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione le persone che segnalano in buona fede l'eventuale commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati e degli illeciti richiamati dal D.lgs. n.231/2001 oppure di "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società e, in ogni caso, che possono determinare una violazione del Modello.

Altresì, la Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. La violazione di queste tutele comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari e sanzionatori. Rientrano tra i comportamenti da sanzionare disciplinarmente anche l'eventuale violazione delle misure a tutela del segnalante, nonché coloro che – con dolo o colpa grave – effettuino segnalazioni che si rivelino poi infondate.