

# CODICE DISCIPLINARE



<i>Copia №</i>	
<i>Consegnata a:</i>	
<i>In data:</i>	
Revisione n.	1 del 01/03/2022

## PREMESSA

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare un Codice Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli ad esso connessi così come di seguito definiti (artt. 6 e 7 del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni previste dal Codice Disciplinare deriva dal mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale ed è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Il Codice Disciplinare tiene conto della disciplina giuslavorista applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano alla Società i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il Modello 231 prevede che ognuno dei sopradetti soggetti debba conoscere anticipatamente le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti o terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per quanto riguarda il personale dipendente, si osserva che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa. Per detto personale, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può essere ricondotta in tale ambito, venendo a costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori, della L. 604/66, della L. 108/90 e s.m.i..

Nel caso della Società, compete all'Amministratore assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni.

La Società si riserva, comunque, il risarcimento del danno subito, qualora derivino danni concreti per la società.

## Il Codice Disciplinare di APL LAVORO NETWORK S.R.L.

La Società ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello, il presente Codice Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il presente Codice Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o 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 medesime condotte rilevanti ai fini del presente Codice Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni:

- nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- nella terza, le sanzioni comminabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Codice 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, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Codice Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Codice Disciplinare è RESO CONOSCIBILE MEDIANTE divulgazione sul portale Società.

## I SOGGETTI DESTINATARI

### **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 della Società, una posizione c.d. "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 della Società 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" della Società.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della società (di seguito, anche 'Amministratori' e 'Sindaci'), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

### **I dipendenti della Società**

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Codice 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 della Società legati allo stesso da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

### **Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello**

Il presente Codice Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed 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 la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni alla Società, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

## LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Codice Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato", e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 2;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. Inoltre, le sanzioni previste in appresso, sono applicate nei confronti di Amministratori, Sindaci e soggetti apicali anche nel caso di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e nei casi più gravi perpetrazione dei reati. Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
3. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 4, 5 e 6;
4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 5 e 6;
5. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 6;
6. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

## LE SANZIONI DISCIPLINARI

### Le diverse tipologie di sanzioni

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di colpa;
- la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- il ruolo e le mansioni coperte;
- la potenzialità del danno rilevato per la società;
- le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

La declaratoria di seguito utilizzata per ricondurre violazioni a sanzioni applicabili ha, quindi, valore solo indicativo.

A loro volta le sanzioni sono tipizzate secondo quanto previsto dal CCNL dei dipendenti.

Le diverse tipologie di sanzioni previste sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

Nel seguito si riporta, per ogni tipo di sanzione, il collegamento con la tipologia di violazione cui far riferimento.

### ***Richiamo Verbale***

La sanzione del richiamo verbale è applicata nei casi di violazione colposa del Codice, dovuta a negligenza, non avente rilevanza esterna.

### ***Ammonizione Scritta/Multa***

La sanzione dell'ammonizione scritta o della multa è applicata nei casi di:

- reiterata violazione di cui al punto precedente;
- violazione colposa del Codice, dovuta a negligenza, avente rilevanza esterna.

La scelta della sanzione viene effettuata sulla base della gravità della violazione.

### ***Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione***

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a quello previsto nel CCNL, è applicata nei casi di:

- reiterata violazione di cui al punto precedente;
- violazione del Codice avente gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi;

- comportamenti colposi e/o negligenti che, per responsabilità tecnica o gerarchica, possono minare l'efficacia del Modello 231, sia pure a livello potenziale (ad es. mancato rispetto delle policies aziendali o del Codice di condotta aziendale).

In maggior dettaglio, la sanzione si applica in occasione di:

- inosservanza del Codice con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del Patrimonio della Società, dei creditori ed alle attività a ciò strumentali;
- inosservanza di quanto previsto dai poteri e deleghe conferite, particolarmente in relazione ai rischi di reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede e ai reati societari, ed agli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla predisposizione e consegna delle dichiarazioni prescritte dal Modello 231, o falsità nelle dichiarazioni stesse;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mancati controlli e errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria funzione di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato.

### ***Licenziamento con preavviso e T.F.R.***

La sanzione del licenziamento disciplinare con preavviso si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei diritti e doveri dei lavoratori disciplinati nel CCNL.

### **Licenziamento senza preavviso e con T.F.R.**

La sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.

Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle gestioni ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle gestioni che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell'Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.

## **L'applicazione delle sanzioni ai diversi soggetti**

### ***Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate tra “Le condotte rilevanti” da parte del Presidente/Vicepresidente e di un Sindaco, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3), sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- per le violazioni di cui al n. 4), sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti;
- per le violazioni di cui al n. 5), sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

### ***Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate tra “Le condotte rilevanti” da parte di un Soggetto Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3), sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- per le violazioni di cui al n. 4), sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- per le violazioni di cui al n. 5), sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia contestata ad un Altro Soggetto Apicale, troveranno applicazione le sanzioni previste per il Presidente/Vicepresidente e i Sindaci.

### ***Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate tra “Le condotte rilevanti” da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, saranno applicate le



seguenti sanzioni (mutuate così come consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia):

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

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.

### ***Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate tra "Le condotte rilevanti" da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), e 4), sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui al n. 5), sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste tra "Le condotte rilevanti" siano commesse da lavoratori somministrati ovvero 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 del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, 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.

## CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste tra “Le condotte rilevanti”.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo 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 disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l’Organismo di Vigilanza segnala l’avvenuta violazione del Modello.

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

Esaurita l’attività di verifica e di controllo, l’Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all’Amministratore Delegato della Società, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l’irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall’Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all’esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall’Organismo di Vigilanza nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte degli Amministratori e dei Sindaci, l’Organismo di Vigilanza trasmette al Collegio Sindacale una relazione 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 Collegio Sindacale convoca il membro indicato dall’Organismo di Vigilanza per un’adunanza, 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;
- indicare la data della adunanza, con l’avviso all’interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Collegio Sindacale.

In occasione dell'adunanza del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Collegio Sindacale, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Collegio Sindacale provvede senza indugio a convocare il Consiglio di Amministrazione per le relative deliberazioni.

La delibera del Collegio Sindacale e/o quella dell'Assemblea dei Soci, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione da parte degli Amministratori e dei Sindaci, qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili nei confronti dei Soggetti Apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Soggetto Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dallo Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione 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, la Società, tramite il Presidente/Vicepresidente, contesta al Soggetto Apicale 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 otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Soggetto Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Presidente/Vicepresidente.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Soggetto Apicale interessato, il Presidente/Vicepresidente si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.

Il Presidente/Vicepresidente 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, a 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 ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia della Commissione nei confronti dei Dipendenti.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del presente paragrafo.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia della Commissione nei confronti dei Terzi Destinatari.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente/Vicepresidente, al Collegio Sindacale ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione 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 Responsabile della funzione interessata 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 Responsabile della funzione interessata 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 Responsabile della funzione interessata, 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.