

---

## 7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 7.1 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

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

Il Sistema Disciplinare costituisce pertanto un requisito essenziale ai fini dell'applicazione dell'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa della Società, ed è perciò rivolto a tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico (e cioè, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, ai Componenti dell'Organo Amministrativo e ai Dipendenti tutti – ivi inclusi i dirigenti).

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.

A tal fine Scapigliato 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, 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 Codice Etico, 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.

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.

### 7.2 CONDOTTE SANZIONABILI

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise nelle categorie sotto elencate, secondo un ordine di gravità crescente:

- i. infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) di minore rilievo;

- 
- ii. infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
  - iii. infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
  - iv. infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;
  - v. infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative - o, comunque adozione di comportamenti - tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- i) la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- ii) l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- iii) l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- iv) l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
- v) il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- vi) l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
- vii) l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- viii) l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- ix) la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- x) l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- xi) la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
- xii) la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- xiii) l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- xiv) la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- xv) l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- (xvi) la violazione delle misure di tutela del segnalante, previste dal presente Modello e dalla relativa procedura;
- (xvii) l'inoltro di segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

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.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità ed effettività, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria, nonché tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Codice Etico, del Modello e delle procedure configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni dovranno pertanto essere assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale giudizio penale, ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello, rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca illecito penalmente rilevante.

Salvo quanto ulteriormente disposto dal Sistema Disciplinare, dal Modello e da altre disposizioni interne, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, è necessario mantenere una distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente ed adottato.

Per le altre categorie di soggetti (amministratori, sindaci, collaboratori, partners) verranno di volta in volta determinati gli opportuni provvedimenti da adottare:

- richiami formali scritti;
- sanzione pecuniaria;
- revoca totale o parziale di poteri attribuiti;
- sospensione temporanea dell'incarico;
- esercizio di azioni di responsabilità previste dalla legge;
- risoluzione del contratto di collaborazione per giusta causa;
- esercizio del diritto di recesso da rapporti contrattuali;
- azioni di risarcimento del danno.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle regole che

---

compongono il Modello Organizzativo adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

### 7.3 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), dai vigenti CCNL applicati ai lavoratori dipendenti, nonché dal codice disciplinare vigente che è parte integrante del presente Modello.

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 della Società 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 informa i propri Dipendenti del fatto che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.). Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente della Società 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 Codice Etico, 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.

#### 7.3.1 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;
- 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 alla 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.

Per la procedura applicativa di tali sanzioni, si fa riferimento all'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", e alle norme disciplinari del C.C.N.L. applicato e vigente.

### 7.3.2 Operai, impiegati e quadri e dirigenti

#### Richiamo verbale

Il richiamo 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.

#### Richiamo scritto

Il richiamo 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 multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico nei limiti previsti dal CCNL 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 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 con preavviso

Il provvedimento del licenziamento con preavviso 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 senza preavviso

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.

Per la procedura applicativa di tali sanzioni, si fa riferimento all'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", e alle norme disciplinari del C.C.N.L. applicato e vigente.

Nel caso in cui 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.

### 7.3.3 Personale dirigente

Nei confronti dei dirigenti la Società ha ritenuto opportuno estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i dovuti adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, 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 Codice Etico o dal Modello, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o del Modello, 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 Codice Etico o al Modello e/o in violazione degli stessi, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società 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 senza preavviso che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni meno gravi, di applicare la misura del richiamo 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 Codice Etico o del Modello - ovvero l'altra 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 o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, 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 la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare può comportare anche la revoca della procura stessa.

#### **7.4 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI**

Nei casi in cui la violazione riguardi un Sindaco o un Revisore, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'Organo Amministrativo, così come all'Organo di Controllo, mediante relazione scritta.

##### **7.4.1 Amministratori**

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione vincolante dell'Organo di Controllo, 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 la Società:

- richiamo formale scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50% fatto salvo eventuali limiti di legge;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera dell'Organo di Controllo, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del codice civile.

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 abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti o per i dipendenti, rispettivamente dai paragrafi ad essi dedicati. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

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

#### 7.4.2 Sindaci e Revisori

Nei confronti dei Sindaci o dei Revisori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'Organo Amministrativo provvede:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni per atti o comportamenti che non coerenti con il Modello o con il Codice Etico che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- alla convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca per atti o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e che siano dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o per atti e comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

#### 7.5 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, del Codice Etico, 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 Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale.



---

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo Amministrativo, 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;
- 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 della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

#### 7.6 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 Direttore Generale e il Responsabile della Funzione 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.

La Società si impegna ad adottare tutte le misure affinché i collaboratori esterni siano informati e consci delle linee di condotta previste nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico 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 Codice Etico o nel Modello qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- b) l'applicazione di una penale contrattualmente prevista;
- c) la risoluzione immediata 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 Codice Etico o nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nel caso in cui le violazioni di cui in precedenza 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.



Scapigliato S.r.l.

---

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 della Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di collaboratori esterni in violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e in tutti i propri accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

### 7.7 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 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.