



## 1 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell' art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni in essi contenute.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice di comportamento costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe<sup>1</sup>.

### 1.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale per le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

---

<sup>1</sup> "il sistema disciplinare, sempre nell'ambito del lavoro subordinato, può essere elaborato ed applicato a prescindere della rilevanza penale della condotta; esso è autonomo rispetto all'eventuale azione penale ed anzi deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema del diritto penale ed amministrativo; avendo una specifica funzione preventiva e non meramente punitiva. Ciò significa che la banca deve tempestivamente reagire alla violazione delle regole di condotta, anche se il comportamento del soggetto non integri gli estremi del reato ovvero non determini la responsabilità diretta dell'ente medesimo. Sempre in termini generali, la reazione della banca può quindi prescindere dall'accertamento della rilevanza penale del soggetto. Infatti, costituisce un principio giuslavoristico consolidato – ben estensibile al lavoro parasubordinato – quello secondo cui la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere, in maniera più o meno intensa, sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, possono e devono essere valutate separatamente dalla eventuale rilevanza penale della condotta" Linee Guida ABI, 2004, pag. 40.

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

## **1.2 DESTINATARI E LORO DOVERI**

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice di comportamento e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivante da Infrazioni.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

### 1.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse<sup>2</sup>.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, 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 del Destinatario 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 circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario 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.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatari.

### 1.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste 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, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del

---

<sup>2</sup> L'art. 44 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale per le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012 prevede espressamente che il provvedimento disciplinare da applicare deve essere individuato "in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa".

rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali nel settore del credito, in applicazione dell'art. 44 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

➤ **Il rimprovero verbale**

Il rimprovero verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di mancanze lievi, quali:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza per inosservanza di lieve entità ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno.

➤ **Il rimprovero scritto**

Il rimprovero scritto, in accordo al CCNL è applicabile al dipendente a fronte di:

- tolleranza consapevole delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei

principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero verbale;

- violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con negligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e in ogni caso che non abbiano arrecato danno;
- in generale, commissione di Infrazioni con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero verbale.

➤ **La sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni**

La sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni è applicabile al dipendente a fronte di mancanze di maggior rilievo, quali:

- tolleranza per negligenza delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero scritto;
- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Società, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il rimprovero scritto, o commissione reiterata di queste ultime per almeno due volte nei due anni precedenti;
- in particolare commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, con notevole violazione degli obblighi contrattuali, di un'Infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001.

➤ **il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo)**

Il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo), in accordo con quanto previsto dall'art. 3 della Legge 15 luglio 1966 n. 604<sup>3</sup>, è applicabile al dipendente a fronte di:

---

<sup>3</sup>L'art. 3 della Legge 15 luglio 1966 n. 604 relativo al "licenziamento per giustificato motivo" dispone che "il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

- violazioni, o comunque mancato rispetto, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
  - tolleranza, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
  - in generale, commissione, con grave negligenza e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
  - in particolare, commissione, con grave negligenza o con dolo, di un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.
- **Il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).**

Il licenziamento, in accordo all'art. 2119 c.c., è applicabile al dipendente a fronte di:

- in generale, commissione di Infrazioni di gravità pari a quelle sanzionabili con il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo), commesse secondo modalità tali da far venire meno ogni possibilità di prosecuzione del rapporto lavorativo anche per un lasso di tempo determinato, quale il periodo di preavviso;
- condanna, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 e, in ogni caso di commissione di reati nei quali, data la natura degli stessi, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro anche per un lasso di tempo determinato, quale il periodo di preavviso.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette Infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene 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 allorché 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.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

Un estratto del Modello contenente il presente sistema disciplinare e sanzionatorio sarà affisso nella bacheca aziendale e conterrà un chiaro rinvio alle possibili modalità di consultazione del Modello stesso.

## **1.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente<sup>4</sup> 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 presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro di natura dirigenziale ovvero direttiva, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 29 febbraio 2012, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di

---

<sup>4</sup> Ai sensi dell'articolo 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 29 febbraio 2012, rubricato, "Inquadramento" prevede che "ai fini del presente contratto sono dirigenti i lavoratori/lavoratrici subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprono un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa. [omissis]".

adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

➤ **Licenziamento con preavviso**

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

➤ **Licenziamento senza preavviso**

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante che rientri tra le ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e nel caso in cui il dirigente riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si riserva la possibilità di applicare, a sua scelta, nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto comunque all'integrale retribuzione<sup>5</sup>;

---

<sup>5</sup> L'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 29 febbraio 2012, rubricato "Dirigente sottoposto a procedimento penale", prevede che "il dirigente il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'impresa. Analogo obbligo incombe sul dirigente che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

Qualora l'impresa, in relazione a quanto previsto dall'art. 26, comma 1, 1° e 2° linea, intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al dirigente interessato.

L'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del dirigente interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al dirigente interessato e può essere mantenuto dall'impresa per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello da parte del dirigente<sup>6</sup>, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità<sup>7</sup>.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

---

*La circostanza che il dirigente allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'impresa, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al comma 1, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal comma 2.*

*Il dirigente allontanato dal servizio, ai sensi dei commi che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.*

*Anche durante il periodo di allontanamento del dirigente dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per il dirigente medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 26".*

<sup>6</sup> Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, sia poi emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p, il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, si sia sostanziata una grave menomazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

<sup>7</sup> L'articolo 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 29 febbraio 2012, rubricato "Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni", prevede che "qualora nei confronti del dirigente venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

*La tutela di cui alla presente norma non si attua in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.*

*Nei casi di cui sopra, al dirigente che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del dirigente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa.*

*Nei casi di cui ai commi precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei commi da 2 a 7 dell'articolo che precede.*

*Il dirigente che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa. Le garanzie e le tutele di cui al comma 1 e 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.*

*Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa".*

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

#### **1.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMA, LETT. A DEL DECRETO)**

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice societario e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società devono tempestivamente essere comunicate dal Collegio Sindacale, nella qualità di Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dal Collegio Sindacale, in veste di Organismo di Vigilanza, e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui ritenga opportuna l'adozione di un provvedimento di revoca, dispone la trasmissione del verbale della seduta all'Autorità di controllo analogo per le determinazioni di competenza. Medesimo iter sarà seguito nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione ritenga opportuno intraprendere azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori; per tale ipotesi, in ossequio all'art. 2364 c.c., le determinazioni, come sopra assunte, saranno esplicitate in sede assembleare dal rappresentante del socio.

#### **1.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI**

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e gli eventuali partner anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva

l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Direttore Generale o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice di comportamento e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

## **7 LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dal Direttore Generale o da altro soggetto delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale, dirigenti e soggetti con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale; i corsi di formazione dovranno almeno presentare un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida emanate dall'associazione di categoria, un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice di comportamento e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza e la conoscenza circa il sistema disciplinare; inoltre dovranno essere introdotti e presentati alcuni esempi – a seconda delle necessità specifiche – destinati ad approfondire i principi generali di comportamento, i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza a prevenzione dei reati presupposto;
- soggetti esterni: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività cosiddette sensibili. A coloro con i quali sono istaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa sarà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa. Inoltre, a tutti i soggetti che hanno rapporti contrattuali con la Società nell'ambito delle attività cosiddette *sensibili* – il cui elenco è aggiornato a cura dell'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato – sarà fornita copia della Parte Generale del presente Modello, del Codice di comportamento e delle Parti Speciali eventualmente applicabili allo specifico Soggetto Esterno ovvero sarà fornita indicazione per un accesso in autonomia a tale copia, per la sottoscrizione necessaria ai fini della corretta esecuzione del contratto.