# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ERP LUCCA SRL

ai sensi del decreto legislativo 8 Giugno 2001 n° 231

# CODICE DISCIPLINARE

Testo approvato dal C.d.A. con delibera n°24... del 15.10.2026....

Sommario

1. Premessa ..... 3
2. Criteri di valutazione della violazione ..... 4
3. Elementi descrittivi del sistema disciplinare ..... 4
4. Violazione del Modello ..... 4
5. Procedure applicative ..... 7
6. Sanzioni ..... 8
6.1. Sanzioni per i dipendenti non dirigenti ..... 8
6.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti ..... 10
6.3. Sanzioni nei confronti del Presidente e componenti C.d.A. ..... 10
6.4. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale. ..... 11
6.5. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni ..... 11
7. Registro delle sanzioni ..... 11
8. Modifiche del sistema sanzionatorio ..... 12

## 1. Premessa

Il presente Codice disciplinare è adottato e aggiornato anche in attuazione del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (attuativo della direttiva (UE) 2019/1937), che ha disciplinato la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, abrogando la L. 30 novembre 2017, n. 179. In conformità all'art. 6, comma 2-bis, del d.lgs. n. 231/2001, come modificato dall'art. 24, comma 5, del d.lgs. n. 24/2023, il presente sistema disciplinare presidia e sanziona le violazioni della disciplina whistleblowing previste nel Modello e nella Procedura per la gestione delle segnalazioni di violazioni (whistleblowing) – d.lgs. n. 24/2023, che costituisce parte integrante del Modello.

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, ex art. 6 D.Lgs 231/01, è l'esistenza di un adeguato *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli / procedure interne previste dal Modello stesso, Codice Etico, circolari ed ordini di servizio, ecc.).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Le violazioni del Modello in relazione ai reati di natura corruttiva previsti dal codice penale o dal codice civile (corruzione tra privati), sono valutati dalla Società con particolare ed ulteriore gravità, visto che presuppongo la violazione di doveri costituzionali di imparzialità e cura dell'interesse pubblico che rappresentano valori inviolabili.

L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica[1]. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione

[1] artt. 2086, 2094, 2106 c.c.

commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori[2] e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Codice Disciplinare il personale dipendente e non dipendente della Società.

## 2. Criteri di valutazione della violazione

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai soggetti apicali della Società.

## 3. Elementi descrittivi del sistema disciplinare

ERP LUCCA: (a) porta a conoscenza dei dipendenti, mediante gli strumenti più opportuni, il Modello, e (b) informa e forma adeguatamente i dipendenti sui relativi contenuti.

## 4. Violazione del Modello

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

a) violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
b) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
c) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
d) commissione, anche in forma tentata, di reati che possano determinare la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto;

[2] art.7 legge 300/70

e) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, delle procedure e dei protocolli operativi, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
   - espongano l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni; e/o
   - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni; e/o
   - siano tali da determinare l'applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni;

f) la mancata partecipazione, dovuta ad assenza ingiustificata, ai programmi di formazione posti in essere dall'Ente in relazione all'argomento in oggetto;

g) Omessa informativa all'OdV, nonché al CDA di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita durante lo svolgimento delle attività;

h) la messa in atto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di colui che effettua segnalazioni di condotte illecite o inerenti a violazioni del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblower) verso l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile di Prevenzione della Corruzione;

i) l'effettuazione di segnalazioni, all'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile di Prevenzione della Corruzione, con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate.

*4.1. Violazioni in materia di segnalazione di illeciti (whistleblowing) – d.lgs. n. 24/2023*

In attuazione dell'art. 6, comma 2-bis, del d.lgs. n. 231/2001, che richiede che il Modello preveda il sistema disciplinare a presidio della disciplina whistleblowing, e in conformità all'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 24/2023, il presente sistema disciplinare sanziona le seguenti condotte, secondo i criteri di gradualità e proporzionalità di seguito indicati.

**A) CONDOTTE DI GRAVITÀ LIEVE – applicazione di provvedimenti conservativi minori (richiamo verbale o ammonizione scritta)**

Incorre nel provvedimento di **richiamo verbale** il soggetto che, in modo isolato e in assenza di reiterazione o danno concreto:

- ometta, per negligenza non grave, di trasmettere al soggetto gestore (R.P.C.T. o suo sostituto) entro il termine di sette giorni una segnalazione whistleblowing ricevuta erroneamente, senza che da tale omissione derivi pregiudizio alla persona segnalante;
- non rispetti le modalità operative o procedurali interne stabilite dalla Procedura whistleblowing, senza che ne derivino conseguenze sulle tutele garantite al segnalante.

Incorre nel provvedimento di **ammonizione scritta** il soggetto che:

- commetta le condotte di cui al punto precedente in forma reiterata o tale da esporre il segnalante a rischio, ancorché non concretizzato;
- riveli, per negligenza, informazioni relative al contenuto di una segnalazione a soggetti non legittimati, senza che ne derivi pregiudizio concreto all'identità del segnalante;
- utilizzi in modo non corretto le informazioni acquisite nell'ambito della procedura di gestione delle segnalazioni.

**B) CONDOTTE DI GRAVITÀ MEDIA – applicazione di provvedimenti conservativi più gravi (multa, sospensione)**

Incorre nelle sanzioni conservative più gravi (multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, nei limiti previsti dal CCNL applicabile) il soggetto che:

- riveli, intenzionalmente o per colpa grave, **l'identità della persona segnalante** o informazioni da cui essa possa desumersi, direttamente o indirettamente, a soggetti non autorizzati, in violazione dell'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023, senza che tale violazione si traduca in un danno grave e concreto per la persona segnalante;
- riveli, intenzionalmente o per colpa grave, l'identità del facilitatore, della persona coinvolta o di altri soggetti menzionati nella segnalazione, ovvero il contenuto della segnalazione e la documentazione allegata, a soggetti non autorizzati;
- ponga in essere **atti ostruttivi isolati** nei confronti della persona segnalante o del gestore del canale, tali da rallentare o intralciare il procedimento di gestione della segnalazione, senza che tali atti assumano la connotazione di condotta ritorsiva sistematica;
- ometta dolosamente di trasmettere al soggetto gestore, nel termine di sette giorni, una segnalazione whistleblowing ricevuta erroneamente, determinando un pregiudizio concreto alla tempestività del procedimento di gestione.

**C) CONDOTTE DI MASSIMA GRAVITÀ – applicazione di provvedimenti disciplinari risolutivi (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo)**

Incorre nei provvedimenti disciplinari **risolutivi** il soggetto che:

- **ponga in essere condotte ritorsive** nei confronti della persona segnalante, del facilitatore o degli altri soggetti protetti dal d.lgs. n. 24/2023 (persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da stabile legame affettivo o parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro, enti di proprietà del segnalante o per i quali esso lavora), intendendosi per ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e tale da provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto. Costituiscono, in particolare, ritorsioni le seguenti condotte: il licenziamento o la sospensione, anche disciplinare; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio o la modifica dell'orario di lavoro; l'imposizione di note o referenze negative; l'adozione di misure disciplinari ulteriori rispetto a quelle giustificate da ragioni autonome e distinte dalla segnalazione; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; qualsiasi forma di discriminazione o trattamento sfavorevole; la risoluzione anticipata o il mancato rinnovo di contratti a termine;
- **ostacoli sistematicamente o con condotte premeditate** l'effettuazione della segnalazione, l'attività del gestore o l'acquisizione delle tutele da parte della persona segnalante;
- **riveli intenzionalmente e con dolo l'identità della persona segnalante**, del facilitatore o dei soggetti protetti, determinando un pregiudizio grave e concreto a carico degli stessi;
- **effettui segnalazioni manifestamente opportunistiche**, ossia al solo scopo di danneggiare, calunniare o diffamare la persona coinvolta o altri soggetti, senza alcun fondato motivo di ritenere che le informazioni segnalate siano vere e rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 24/2023, ovvero per le quali sia accertata, anche con sentenza di primo grado non definitiva, **la responsabilità penale per calunnia o diffamazione** ovvero la responsabilità civile per dolo o colpa grave per il medesimo titolo, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023.

**D) Nullità degli atti ritorsivi e inversione dell'onere della prova**

Ferma la disciplina di cui all'art. 17 del d.lgs. n. 24/2023:

- gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono **nulli**. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio e il mutamento di mansioni adottato in ragione della segnalazione sono nulli ai sensi delle disposizioni vigenti;
- nelle controversie aventi ad oggetto l'accertamento di condotte ritorsive, opera la **presunzione di ritorsività**: grava sul soggetto che ha adottato il provvedimento asseritamente ritorsivo l'onere di dimostrare che esso è motivato da ragioni autonome ed estranee alla segnalazione.

Tali previsioni operano anche nei rapporti tra la Società e i soggetti terzi che collaborano, a vario titolo, con la medesima (consulenti, fornitori, collaboratori, liberi professionisti) nella misura in cui questi ultimi abbiano effettuato segnalazioni ai sensi del d.lgs. n. 24/2023

## 5. Procedure applicative

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura disciplinare stabilita dal CCNL vigente. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla attività di accertamento sulla segnalazione ricevuta e alla eventuale procedura di contestazione;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile e con le modalità in esso previste.

L'eventuale sanzione disciplinare irrogata viene comunicata all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e i soggetti che hanno titolo (Presidente e C.d.A.), provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

## 6. Sanzioni

### 6.1. Sanzioni per i dipendenti non dirigenti

Ai dipendenti inquadrati come operai, impiegati o quadri, si applicano le seguenti sanzioni, nel rispetto dei contenuti e delle modalità applicabili al CCNL di riferimento:

- il rimprovero verbale per violazioni lievi, dovute a colpa lieve;
- il rimprovero scritto per violazioni lievi dovute a colpa grave o dolo;
- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, nel caso di reiterazione della violazione lieve entro un anno dall'applicazione del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta. Il medesimo provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni "gravi" dovute a colpa lieve;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di dieci giorni, nel caso di violazioni gravi commesse con dolo o colpa grave;
- il licenziamento disciplinare con preavviso, nel caso di reiterazione di almeno 4 violazioni gravi entro un arco temporale di 10 mesi o nel caso di violazione intenzionale di particolare gravità e dannosità per l'Ente.

In particolare:

**a) Rimprovero inflitto verbalmente per le mancanze lievi**

Verrà comminata la sanzione del biasimo inflitto verbalmente nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- violi norme comportamentali previste nel Codice Etico, in relazione ad attività che non rientrano di per sé nelle *aree sensibili,* individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D.Lgs 231/01;

**b) Rimprovero inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente**

Verrà comminata al lavoratore la sanzione dell'ammonizione per iscritto:

- in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con il richiamo inflitto oralmente;

**c) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione**

Verrà comminata la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, così come individuate nel Modello;
- violi le norme comportamentali fissate dal Codice di Condotta in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle ***aree sensibili,*** individuate come rilevanti nell'analisi del rischio/reato effettuata ai sensi del D.Lgs 231/01;

- in violazione del dovere di diligenza, non informi l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01.

**d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**

Verrà comunicata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni al lavoratore:

- in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa;

**e) Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge**

In applicazione dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo ed in particolare col rispetto delle norme procedurali poste a garanzia dei lavoratori, verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs 231/01 nei confronti dell'Ente;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.Lgs 231/01 nei confronti dell'Ente;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D.Lgs. 231/01, anche in via cautelare.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del dipendente che abbia effettuato una segnalazione, una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero una divulgazione pubblica ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, è **nullo**, ai sensi dell'art. 17 del medesimo decreto e dell'art. 4 della L. 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023. Parimenti nullo è il mutamento di mansioni adottato in ragione della segnalazione, ai sensi dell'art. 2103 c.c. Le medesime conseguenze di nullità si applicano a ogni misura organizzativa, gestionale o disciplinare che, pur formalmente lecita, sia determinata in ragione della segnalazione, configurando una ritorsione ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m), del d.lgs. n. 24/2023.

È altresì nullo il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2013 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata dei confronti del Segnalante.

### 6.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello Organizzativo da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare l'adozione di provvedimenti come di seguito specificato.

Qualora il Dirigente violi le disposizioni del Modello ponendo in essere condotte, commissive od omissive, che, valutate complessivamente sulla base dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, avrebbero comportato, per le altre categorie di lavoratori subordinati, il licenziamento ovvero, comunque, impedisca dolosamente, nell'area di propria competenza, l'applicazione delle misure previste dal Modello medesimo, il suo rapporto con l'azienda sarà risolto, conformemente alle previsioni (licenziamento con contestuale motivazione) del C.C.N.L. di settore vigente.

La valutazione e la decisione circa le sanzioni applicabili ai Dirigenti, così come l'annotazione di eventuali infrazioni, spetta al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

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

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del dipendente che abbia effettuato una segnalazione, una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero una divulgazione pubblica ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, è **nullo**, ai sensi dell'art. 17 del medesimo decreto e dell'art. 4 della L. 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023. Parimenti nullo è il mutamento di mansioni adottato in ragione della segnalazione, ai sensi dell'art. 2103 c.c. Le medesime conseguenze di nullità si applicano a ogni misura organizzativa, gestionale o disciplinare che, pur formalmente lecita, sia determinata in ragione della segnalazione, configurando una ritorsione ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m), del d.lgs. n. 24/2023.

È altresì nullo il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2013 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata dei confronti del Segnalante.

### 6.3. Sanzioni nei confronti del Presidente e componenti C.d.A.

ERP LUCCA valuta con estremo rigore ogni violazione presente nel Modello realizzata da coloro che rivestono ruoli di vertice in seno alla Società, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nell'ente ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione, a seguito di informativa scritta ricevuta dall'Organismo di Vigilanza, può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- Richiamo scritto;
- Sanzione pecuniaria per un importo che sarà determinato dal C.d.A. collegialmente;
- Revoca totale o parziale delle eventuali deleghe e procure.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del Responsabile, il C.d.A. convoca l'Assemblea dei soci proponendo la revoca dalla carica, procedendo ai sensi degli art. 2393 codice civile (azione sociale di responsabilità).

### 6.4. Misure disciplinari nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.

Qualora a commettere la violazione siano uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al C.d.A. ed al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e/o dalle norme del Codice Civile, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il C.d.A., qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza.

### 6.5. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ente, delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico e ad essi applicabili, o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con l'Ente, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con l'Ente – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà all'Ente il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

## 7. Registro delle sanzioni

La Società è dotata di un registro delle sanzioni aggiornato a cura dell'Ufficio Personale che, con periodicità almeno semestrale, dovrà essere sottoposto alla visione dell'OdV. Le eventuali sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con l'Ente saranno riportate su un registro custodito presso l'OdV.

## 8. Modifiche del sistema sanzionatorio

Tutte le modifiche al presente sistema sanzionatorio dovranno essere adottate dal C.d.A. previa acquisizione del parere da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza a tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione sul sistema intranet aziendale e, per il personale che non ha accesso al sistema intranet, attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o con altro mezzo ritenuto idoneo.