

|                             |
|-----------------------------|
| <b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> |
|-----------------------------|

Data di emissione: 30/04/25

Revisione N. 00



|                      |                          |                          |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Emessa da DG:</b> | <b>Verificata da DO:</b> | <b>Approvata da OdV:</b> |
|                      |                          |                          |

## INDICE

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>  | <b>3</b>  |
| 1.1      | IL CONCETTO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO.....  | 3         |
| 1.2      | I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....  | 4         |
| <b>2</b> | <b>LE TIPOLOGIE SANZIONATORIE .....</b>   | <b>4</b>  |
| 2.1      | LE SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....  | 4         |
| 2.2      | LE SANZIONI PER I DIRIGENTI.....  | 6         |
| 2.3      | LE MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....  | 6         |
| 2.4      | LE MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E DEI FORNITORI .....                             | 7         |
| 2.5      | LE MISURE NEI CONFRONTI DELL’O.D.V.....   | 8         |
| <b>3</b> | <b>LA PROCEDURA D’ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI. REGOLE GENERALI.....</b>                           | <b>8</b>  |
| 3.1      | ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....                     | 8         |
| 3.2      | ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI. ....                                     | 9         |
| 3.3      | ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI. ....                              | 9         |
| 3.4      | ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E DEI FORNITORI (TERZI). .... | 9         |
| 3.5      | ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE NEI CONFRONTI DELL’O.D.V. ....  | 10        |
| 3.6      | PROCEDURA DELLA CONTESTAZIONE.....  | 10        |
| <b>4</b> | <b>REGISTRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>5</b> | <b>INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>6</b> | <b>GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE <i>WHISTLEBLOWING</i>.....</b>                      | <b>11</b> |

## **1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) D.lgs. n. 231 del 2001 stabiliscono la necessaria predisposizione di un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Il sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ha come obiettivo fondamentale quello di garantire l'effettività del Modello stesso, facendo sì che le trasgressioni a questo vengano debitamente accertate e sanzionate, secondo criteri di uguaglianza, proporzionalità ed efficacia. Segnatamente, una volta accertata la violazione secondo le procedure stabilite al paragrafo 9.3, le sanzioni disciplinari saranno applicate in conformità ai seguenti criteri commisurativi:

- gravità oggettiva della violazione, tenuto conto delle sue conseguenze lesive per la Società e per i terzi e del grado di distacco del comportamento concretamente realizzato dalla condotta conforme al Modello;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- importanza delle mansioni assegnate al soggetto e relativo livello di responsabilità gerarchica e di autonomia;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella determinazione della violazione;
- comportamento complessivo del trasgressore, anche in considerazione della condotta tenuta successivamente alla realizzazione della violazione;
- precedenti disciplinari del trasgressore ed eventuale recidivanza nella medesima violazione o in violazioni analoghe.

Il corretto funzionamento del sistema di accertamento e sanzionamento delle violazioni del Modello costituisce condizione essenziale della fattiva attuazione di questo e presupposto imprescindibile della sua efficacia in sede giudiziaria.

### **1.1 Il concetto di violazione del Modello**

Si intende per “violazione del Modello” ogni comportamento, contrassegnato da dolo o da colpa, che contrasti con i principi del presente Modello, per come segnatamente espressi nel Codice Etico, e con le disposizioni stabilite nella presente Parte generale e nella Parte speciale del Modello, ivi compresi i corpi di regole richiamati dal Modello stesso e costituenti parte integrante del medesimo.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## 1.2 I destinatari del sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

1. prestatori di lavoro subordinato, dipendenti, collaboratori coordinati non occasionali e soci lavoratori (di seguito dipendenti);
2. Soci;
3. Organi sociali e loro componenti (CdA; Collegio Sindacale; OdV);
4. Consulenti (Società di consulenza, Avvocati, etc.); Collaboratori [lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, tirocinanti, etc.]; Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. Società di *outsourcing*, società interinali) – di seguito, Terzi.

L'applicazione del Sistema Disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.

A norma dell'art. 2106 c.c. il presente Sistema Disciplinare integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente – CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie orafe ed affini –, lo Statuto e/o il Regolamento interno, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi delineate.

## 2 LE TIPOLOGIE SANZIONATORIE

### 2.1 Le sanzioni per i lavoratori Dipendenti (non dirigenti)

Qualora un Dipendente violi i principi o le disposizioni del presente Modello incorrerà nelle sanzioni ivi stabilite in conformità al vigente Contratto Collettivo Nazionale e allo Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300).

In particolare, le sanzioni applicabili al personale dipendente non dirigente sono:

- a) **Richiamo verbale.** Tale sanzione può essere applicata qualora si tratti di infrazioni colpose di lieve entità e fuori dai casi di recidivanza.
- b) **Ammonizione scritta.** Tale sanzione può essere applicata in caso di recidivanza in una delle violazioni sanzionabili con il richiamo verbale, nonché per violazioni colpose del Modello aventi rilevanza esterna e per la mancata partecipazione

ingiustificata alle attività di informazione e formazione sul Modello, oltre che per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e della Policy *whistleblowing* ma concernenti situazioni non particolarmente a rischio.

- c) **Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione.** Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, possa compromettere l'efficacia prevenzionistica del Modello, come a titolo d'esempio: recidivanza nella commissione delle trasgressioni di cui alla lettera b); violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; inosservanza delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure; inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specificamente dirette al dipendente; omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità nei casi in cui tale vigilanza investa aree a rischio-reato.
- d) **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni.** Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento gravemente colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, abbia effettivamente ostacolato l'efficacia preventiva del Modello, come a titolo d'esempio: tutti i comportamenti richiamati alla lettera precedente ma connotati da particolare gravità, pur restando nei limiti dell'elemento soggettivo colposo; violazione degli obblighi di comunicazione verso le Autorità pubbliche od ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese; violazione degli obblighi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza; ogni altra grave violazione procedurale del Modello tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.
- e) **Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (licenziamento con preavviso per giustificato motivo).** Tale sanzione può essere applicata in caso di violazioni gravi del Modello, quali: recidivanza reiterata nelle violazioni di cui alle lettere c) e d); violazioni del Modello dirette alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; rilascio di informazioni false richieste dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle sue funzioni.
- f) **Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa).** Tale sanzione può essere applicata in tutte le ipotesi di violazioni dolose del Modello atte ad esporre la Società alla responsabilità da reato ai sensi del Decreto o comunque a responsabilità amministrativa di carattere sanzionatorio, nonché in ipotesi di violazione fraudolenta del Modello inequivocabilmente diretta alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto e in ipotesi di ostacolo doloso dell'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza posto in

essere mediante l'occultamento, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione.

Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati dalle Associazioni sindacali di riferimento.

## **2.2 Le sanzioni per i dirigenti**

Qualora un dirigente violi i principi o le disposizioni del presente Modello incorrerà nelle sanzioni ivi stabilite in conformità alla lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Laddove la violazione accertata dimostri un comportamento del dirigente tale da far ritenere irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente stesso sarà assunta la misura del licenziamento. Tale sanzione, a titolo d'esempio, può essere applicata in caso di gravi e reiterate violazioni del Modello e/o riferibili al Decreto *whistleblowing*; di ricorrenza delle violazioni di cui alle lettere e) ed f) del paragrafo 9.2.1; di violazione significativa dell'obbligo di sorveglianza sul personale soggetto alla sua responsabilità e operante in processi aziendali riconosciuti a rischio dal presente Modello; di violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni apprese direttamente o indirettamente e non connotate da particolare lievità; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; di violazione dolosa delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure.

Laddove il dirigente venga sanzionato con una misura più grave dell'ammonizione scritta, sarà revocata *ipso facto* l'eventuale procura con potere di rappresentanza conferitagli dalla Società.

## **2.3 Le misure nei confronti degli amministratori**

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello e/o di quanto previsto e disciplinato dal Decreto *whistleblowing* da parte di uno dei componenti del CdA, deve informare tempestivamente l'intero Organo Direttivo, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata del Modello da parte dell'intero CdA, l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente l'Assemblea dei Soci, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione del Modello da parte di un componente del CdA, con esclusione del voto del soggetto sanzionando e sentito l'Organismo di Vigilanza, il CdA ha facoltà di procedere direttamente all'applicazione della misura dell'ammonizione scritta laddove la violazione accertata non rivesta carattere di particolare gravità; con le medesime modalità di decisione, il CdA può applicare la misura della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite, laddove la violazione, pur non rivestendo carattere di particolare gravità, abbia leso il rapporto fiduciario del soggetto con la Società.

Se, invece, siano imputabili al soggetto violazioni di particolare gravità, spetterà al CdA, con esclusione del Consigliere sanzionando, sentito l'Organismo di Vigilanza, applicare le più severe sanzioni della sospensione temporanea dalla carica e, nei casi di compromissione definitiva del rapporto fiduciario con la Società, della revoca della carica. A titolo d'esempio, sono considerate violazioni di particolare gravità quelle inequivocabilmente dirette ad eseguire, ad agevolare o ad istigare uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; ogni violazione che, a mente del paragrafo 9.2.1, determini il licenziamento disciplinare; la violazione dei principi e delle disposizioni del Modello volti a regolamentare i rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio; l'effettuazione in favore di partners della Società di prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partners stessi; il rilascio ad organismi pubblici di dichiarazioni false finalizzate a conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; il riconoscimento in favore di collaboratori esterni di compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale; l'inosservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale.

Nel caso in cui le gravi violazioni di cui all'ultimo capoverso siano riferibili all'intero CdA, spetta all'Organismo di Vigilanza rappresentare in forma scritta all'Assemblea dei Soci l'esigenza che ciascuno dei componenti del CdA si dimetta dalla carica amministrativa; relativamente alle violazioni meno gravi, sempre nel caso in cui esse siano ascrivibili all'intero Organo Direttivo, spetta sempre all'Organismo di Vigilanza rappresentare in forma scritta all'Assemblea dei Soci l'esigenza che sia rivolta all'intero Organo Direttivo un'ammonizione scritta.

## **2.4 Le misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori**

Qualora un fornitore, un collaboratore, un consulente o altro terzo vincolato alla Società da un rapporto contrattuale realizzi un comportamento in contrasto con il Modello, saranno applicate le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto

dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

Compete all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

## **2.5 Le misure nei confronti dell'O.d.V.**

Qualora l'Organismo di Vigilanza abbia tenuto una condotta imprudente e negligente nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organo Direttivo può applicare la sanzione disciplinare dell'ammonizione scritta, dandone avviso al CdA.

Qualora l'Organismo abbia tenuto una condotta gravemente imprudente o negligente nell'esercizio delle sue funzioni oppure abbia violato dolosamente i principi o le regole del Modello, il CdA, sentito il Amministratore Delegato, può applicare la sanzione della revoca dell'incarico.

## **3 LA PROCEDURA D'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI. REGOLE GENERALI**

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni del Modello e per l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari tiene conto delle peculiarità derivanti dal diverso *status* giuridico dei destinatari. Ad ogni modo, l'attività accertativa e sanzionatoria vede il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza (eccettuati i casi in cui sia quest'ultimo il soggetto incolpato della violazione) ed è ispirato ai principi di imparzialità e del contraddittorio.

### **3.1 Accertamento della violazione nei confronti dei Dipendenti (non dirigenti)**

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento della sua attività ispettiva riscontri elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente, si adopera per raccogliere tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.

Se l'Organismo di Vigilanza accerta la sussistenza della violazione da parte del lavoratore ne informa l'Amministratore Delegato, il quale provvederà a contestare l'addebito al lavoratore secondo i tempi e le forme previste dall'art. 7 dello Statuto dei

Lavoratori. Entro sette giorni dalla comunicazione della contestazione, il lavoratore ha diritto di esporre tutte le sue difese sia verbalmente che per iscritto. Se l'Amministratore Delegato, sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono e comunque non oltre dieci giorni dalla presentazione delle eventuali difese da parte del lavoratore. Le sanzioni disciplinari del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta possono essere irrogate dal delegato alla gestione della sicurezza del personale dipendente (che riveste la qualifica di datore di lavoro), comunque previa audizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'esito del procedimento disciplinare è sempre comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, ove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati dalle Associazioni sindacali di riferimento.

### **3.2 Accertamento della violazione nei confronti dei dirigenti.**

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento della sua attività ispettiva riscontri elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad un dirigente, ne informa immediatamente l'Amministratore Delegato.

Se l'Amministratore Delegato, sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene sussistente la violazione, la contesta al dirigente, il quale può esporre le sue difese sia verbalmente che per iscritto nel termine di sette giorni. Se l'Amministratore Delegato, sentito nuovamente l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono. L'esito del procedimento disciplinare è sempre comunicato all'Organismo di Vigilanza.

### **3.3 Accertamento della violazione nei confronti degli amministratori.**

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 2.3.

### **3.4 Accertamento della violazione nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori (Terzi).**

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un fornitore, collaboratore, consulente o altro terzo vincolato da rapporto contrattuale, oppure l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento della sua

attività ispettiva, riscontri elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad uno dei predetti soggetti, ne informa immediatamente il Responsabile della funzione aziendale che fruisce della prestazione contrattuale e, con l'ausilio di quest'ultimo, raccoglie tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.

Se viene accertata una violazione di lieve entità, è lo stesso Responsabile della funzione che provvede a comunicare al trasgressore una diffida scritta, informandone l'Organismo di Vigilanza.

In caso d'accertamento di violazioni non lievi o di reiterazione significativa nelle violazioni non lievi, invece, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo Direttivo che, sentiti l'Organismo di Vigilanza stesso e il Responsabile della funzione, può provvedere ad applicare le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

### **3.5 Accertamento della violazione nei confronti dell'O.d.V.**

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 2.5.

### **3.6 Procedura della contestazione**

La violazione 231, una volta venuta a conoscenza dell'Organo individuato competente per l'accertamento, deve essere notificata entro dieci giorni all'incolpato per mezzo di lettera consegnata a mani presso i locali dell'Ente ovvero di raccomandata A/R da recapitarsi presso l'indirizzo di residenza/domicilio.

La notifica deve contenere tutti gli elementi relativi alla violazione contestata, sì da mettere l'incolpato in condizione di potersi difendere.

Entro sette giorni dal ricevimento della contestazione, l'incolpato ha diritto a presentare eventuali giustificazioni scritte; a chiedere di essere sentito; a chiedere che siano sentite persone in grado di riferire sui fatti addebitatigli. L'incolpato ha diritto di farsi assistere nella propria difesa da chiunque egli voglia, purché si tratti di una persona prontamente reperibile.

Qualora entro detto termine l'incolpato non abbia esercitato alcuna delle predette facoltà, l'Organo competente ad accertare la violazione potrà prendere le proprie determinazioni ed eventualmente adottare la sanzione disciplinare ritenuta più idonea.

## **4 REGISTRO DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

È istituito e conservato presso la sede legale aziendale nonché presso l'Organismo di Vigilanza il Registro delle sanzioni disciplinari, ove vengono annotate in ordine cronologico tutte le sanzioni disciplinari irrogate a fronte dell'accertamento di violazioni del Modello.

L'annotazione spetta di regola all'organo sanzionatore, dunque il CdA, eccettuato il caso di sanzionamento di un membro di quest'ultimo, nel qual caso è competente all'annotazione il Presidente o, nel caso di sanzionamento dell'intero Organo, l'Organismo di Vigilanza.

Il Registro delle sanzioni disciplinari può avere formato informatico; ad ogni annotazione da parte dell'organo sanzionatore, esso viene inviato completo dell'ultimo aggiornamento agli altri organi deputati alla conservazione del Registro (CdA e Organismo di Vigilanza, eccettuato il caso di sanzionamento del CdA).

## **5 INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema disciplinare, è pubblicato, nella sua versione completa, sul sito internet aziendale ed affisso presso la sede legale della Società, in luogo accessibile a tutti; portato a conoscenza, nella sua versione completa, dei dipendenti, dell'Amministratore Delegato, del CdA, del Collegio Sindacale ed Organismo di Vigilanza anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.); portato a conoscenza, in vari modi, dei Terzi.

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell'approvazione del Sistema disciplinare e della possibilità di prenderne visione.

Il Sistema disciplinare è, inoltre, oggetto di informazione e/o formazione per i dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti, i tirocinanti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate e specifiche.

## **6 GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è considerata alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

In ogni caso, è altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rivelano infondate.

Tale comportamento sarà parificato, quantomeno, ad una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico. L'individuazione della relativa sanzione disciplinare dipenderà dal grado di consapevolezza (dolo o colpa grave) del soggetto che ha posto in essere la violazione.