

SISTEMA DISCIPLINARE

CEFAL Emilia Romagna Società Cooperativa

SOMMARIO:

1. PRINCIPI GENERALI	3
2.SOGGETTI DESTINATARI	7
3. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI.....	7
4. SANZIONI E CRITERI DI IRROGAZIONE	9
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	15
6. MONITORAGGIO.....	15
7. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	16

1. PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 (di seguito anche "Decreto") e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

Inoltre il comma 2bis del medesimo art. 6 sancisce che gli stessi Modelli *"prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)"*

In relazione a quanto sopra, il Modello, dotato di una procedura di comunicazione con l'OdV e di una procedura di segnalazione con la Funzione *Whistleblowing* individuata dalla Società, fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili alla Società *CEFAL Emilia Romagna Soc. coop. soc.* .

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla commissione di reato di cui al Decreto, così come dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

Tutti i casi di sospetta violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico e di comportamento devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza, con le modalità previste dalla procedura allegata al Modello (All. VI);

Parimenti, le segnalazioni di vigilanza *Whistleblowing*, devono essere segnalate alla Funzione *Whistleblowing*, con le specifiche modalità previste dalla apposita procedura (All. V).

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare nel caso in cui vengano poste in essere e/o realizzate:

- condotte illecite ai sensi del Decreto, violazioni del Modello¹ adottato dalla Società, da intendersi comprensivo di quanto esplicitamente indicato nel documento del Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali;
- condotte contrarie ai principi etici e alle regole comportamentali sancite nel Codice Etico aziendale, nelle procedure aziendali e/o nei regolamenti aziendali;
- illeciti relativi a norme che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea indicati di seguito: i) violazioni di norme su appalti pubblici; ii) violazione di norme su servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio; iii) violazione di norme sul finanziamento del terrorismo; iv) violazioni di norme sulla sicurezza e conformità dei prodotti; v) violazione di norme sulla sicurezza dei trasporti; vi) violazione di norme sulla tutela dell'ambiente; vii) violazione di norme sulla radioprotezione e sicurezza nucleare; viii) violazione di norme sulla sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; ix) violazione di norme sulla salute pubblica; x) violazione di norme sulla protezione dei consumatori; xi) violazione di norme sulla tutela della vita privata e protezione dei dati personali (c.d. GDPR) e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- illeciti e condotte che ledono gli interessi finanziari dell'UE, quindi in frode delle norme europee e delle norme nazionali;
- illeciti e condotte che configurano violazioni o vanificano la finalità delle norme dell'Unione europea relative alla libera concorrenza e aiuti di stato comprese quelle riguardanti il mercato interno, la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nonché quelle in materia di imposte sulle società, frodi fiscali e in materia di IVA;
- altri atti od omissioni che violano le norme nazionali e dell'Unione europea.

Il presente Sistema Disciplinare, dunque, ha lo scopo di individuare e definire:

- 1) la tipicità degli illeciti;
- 2) le sanzioni applicabili alle diverse categorie di soggetti destinatari del Modello;
- 3) i criteri di commisurazione delle stesse;
- 4) la contestazione dell'illecito;

¹ Ai fini del presente Sistema Disciplinare, si intendono quali parti integranti del *Modello* tutti i principi e tutte le regole contenute nel Codice Etico e nelle procedure organizzative aziendali,

5) il principio del contraddittorio.

In conformità alle novità apportate dal D. Lgs. 24/2023, il presente Sistema Disciplinare si applica anche qualora venga violata la predetta normativa nonché qualora non vengano rispettate le prescrizioni previste dalla “Procedura *Whistleblowing*”, allegato V del Modello implementato dalla Società.

Più nello specifico, le sanzioni indicate nel presente Sistema Disciplinare vengono comminate anche nei seguenti casi:

- accertamento di atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante e/o dei facilitatori e/o degli altri soggetti indicati all’art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro;
 - iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
 - v) le note di merito negative o le referenze negative;
 - vi) l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
 - vii) la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo;
 - viii) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - ix) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - xi) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - xii) l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro;

individuare al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

- xiii) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- xiv) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- xv) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- accertamento di condotte finalizzate ad ostacolare la segnalazione;
- accertata violazione dell'obbligo di riservatezza, a tutela del segnalante, di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e per la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi al D. lgs. 24/2023;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Sono, inoltre, sanzionati i comportamenti o le omissioni idonei e diretti in modo non equivoco a violare le prescrizioni contenute dal Codice Etico e dal Modello nonché, in generale, le procedure organizzative che integrano il Modello, anche se l'azione volontaria non si compie o l'evento non si verifica.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto configura comportamento sanzionabile.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) e/o la Funzione *Whistleblowing*, ciascuna per la propria area di competenza, accertata la violazione del Modello e/o del Codice Etico e di comportamento, ne informa la Direzione, il CdA, nonché il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei soci proponendo altresì l'applicazione immediata o, comunque, tempestiva, di adeguate sanzioni, che dovranno, comunque, essere adeguate e proporzionali al fatto commesso.

Qualora non venga comminata la sanzione richiesta dall'OdV o dalla Funzione *Whistleblowing*, il CdA ne dovrà dare adeguata motivazione.

2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti al Sistema Disciplinare gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, il Personale e tutti coloro che, anche se esterni alla Società, instaurino – direttamente o indirettamente - un rapporto, stabile o temporaneo con *CEFAL*, secondo le regole di seguito stabilite.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

3. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Il procedimento di accertamento delle violazioni differisce a seconda che il soggetto sottoposto al procedimento sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o appartenga alle altre categorie di destinatari.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, le prescrizioni del presente Sistema Disciplinare integrano i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni aziendali.

E' definita una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Disciplinare.

Per i lavoratori subordinati, il procedimento disciplinare è quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL applicabile, con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, in caso di violazioni del Codice Etico, o, in generale, del Modello adottato, che potrà essere ascoltato e, per tali casi, dovrà comunque esser informato delle sanzioni disciplinari irrogate. In particolare:

- a) per le violazioni del Codice Etico - l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione *Whistleblowing*, a seguito di un'opportuna analisi delle presunte violazioni del Codice Etico - emerse in conseguenza delle segnalazioni degli *stakeholder* e agli esiti delle eventuali procedure di accertamento effettuate - valuta se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Codice Etico. In caso ravvisi la violazione, l'OdV e/o la Funzione *Whistleblowing* comunica al CdA e alla Direzione

parere motivato in merito alle violazioni riscontrate e i provvedimenti conseguentemente applicabili, secondo la normativa in vigore, il CCNL applicato e il presente sistema disciplinare. Le competenti funzioni aziendali, attivate dal CdA e/o dalla Direzione, applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza e/o alla Funzione *Whistleblowing*.

È comunque garantito il rispetto del principio del contraddittorio.

b) per le violazioni del Modello - l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione *Whistleblowing*, a seguito di un'opportuna analisi delle presunte violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - emerse in conseguenza delle segnalazioni degli *stakeholder* e agli esiti delle eventuali procedure di accertamento effettuate - giudica se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Modello. In caso ne ravvisi la violazione, l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione *Whistleblowing* comunica alla Direzione e al CdA parere motivato in merito alle violazioni riscontrati e i provvedimenti conseguentemente applicabili, secondo la normativa in vigore, il CCNL applicato e il presente sistema disciplinare. Le competenti funzioni aziendali, attivate dalla Direzione e dal CdA, applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all' Organismo di Vigilanza e/o alla Funzione *Whistleblowing*.

Se dalla segnalazione scaturisce una contestazione disciplinare:

- l'identità della persona segnalante non può essere mai rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata anche su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- l'identità della persona segnalante può essere rivelata, solo dietro espresso consenso della stessa, nel caso in cui la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tal caso se il segnalante non rivela la propria identità la segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta, sarà dato avviso per iscritto al segnalante contenente le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

4. SANZIONI E CRITERI DI IRROGAZIONE

In caso di infrazioni alle regole del Modello le sanzioni irrogabili, ai sensi dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare con indennità sostitutiva del preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Le sanzioni saranno applicate in relazione alla gravità e alla reiterazione dell'infrazione entro i limiti consentiti dai C.C.N.L. applicati.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di violazione della prescrizione;
- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- l'entità del danno o del pericolo, ivi compreso quello eventualmente arrecato al segnalante per la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso l'infrazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari della stessa, nei limiti consentiti dalla legge;
- la posizione funzionale e il livello di responsabilità gerarchica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione della prescrizione;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altre persone che abbiano concorso nel determinare la violazione della prescrizione;

- la tipologia di atto di ritorsione posto in essere nei confronti della persona segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all'art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

La reiterazione delle violazioni importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Le sanzioni applicabili vanno distinte in base alla qualifica soggettiva del destinatario.

A) Sanzioni disciplinari per i lavoratori dipendenti

- a) Ammonizione verbale o scritta** – in caso di violazione dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, senza che il fatto dia luogo alla commissione di un reato, costituendo tali comportamenti una inosservanza delle disposizioni vigenti.
- b) Multa** (non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione) – in caso di violazione reiterata dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento *più volte* non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti un comportamento recidivo.
- c) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione** (per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro) – in caso di violazione dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o nelle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché di atti contrari all'interesse della Società, con conseguente danno alla stessa o esposizione ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo suscettibile di determinare la responsabilità della Società.
- d) Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto** (licenziamento per grave inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro - giustificato motivo) – in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme ai principi e alle regole di condotta contenute nel Codice Etico e/o alle prescrizioni del Modello, qualora integri

la fattispecie di uno dei reati sanzionati dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

- e) **Licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto** (licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto - giusta causa) – in caso di adozione, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione ai principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico e/o alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell’Azienda nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l’azienda.

B) *Sanzioni disciplinari per i dirigenti*

Il mancato rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Modello da parte del personale dirigente della Società, determina l’applicazione del presente sistema disciplinare in conformità alla legge, al relativo contratto e al CCNL applicabile.

Costituiscono infrazione sanzionabile ai sensi del presente sistema disciplinare anche la realizzazione di atti ritorsivi nei confronti del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all’art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023, l’aver ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione, nonché la violazione dell’obbligo di riservatezza del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all’art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà a valutare - a seconda della gravità dell’infrazione - se procedere nei confronti dei responsabili all’applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) **Licenziamento per giustificato motivo** – qualora il dirigente adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Codice Etico o nel Modello

e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una gravissima irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

b) Licenziamento per giusta causa – qualora il dirigente adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Codice Etico o Modello e tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di inadempienza lesiva del rapporto fiduciario dell'azienda nei suoi confronti che impone la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

L'irrogazione delle sanzioni *risolutive del rapporto* è giustificabile ogni qualvolta un dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle *regole che compongono il Modello* (di cui al *paragrafo 2*) tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

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. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino alla risoluzione della situazione oggettiva di rischio.

Ove il dirigente sia munito di delega e/o procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica di tutte le deleghe e le procure.

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal C.C.N.L. di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

C) Sanzioni disciplinari per gli *Amministratori e legali rappresentanti della Società*

Le eventuali infrazioni e violazioni dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle prescrizioni previste dal Modello compiute dagli Amministratori e dai legali rappresentanti della Società devono essere segnalate nelle modalità previste dalla “*Procedura Whistleblowing*”, allegato V del Modello implementato dalla Società. Nel caso in cui, a seguito di un’opportuna analisi, venga riscontrato che il comportamento oggetto della segnalazione configuri una violazione del Codice Etico o del Modello, l’Organismo di Vigilanza ne informa prontamente l’Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

I provvedimenti devono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni (sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni di cui al paragrafo 4), culminando, in caso di massima gravità, con l’esercizio dell’azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 c.c., e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituiscono infrazione sanzionabile ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte di amministratori e legali rappresentanti, che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull’attuazione, sul rispetto e sull’aggiornamento del Modello o del Codice Etico, ivi compresa la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l’effettuazione e per la gestione delle segnalazioni ovvero l’adozione di procedure per la segnalazione non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente, gli atti ritorsivi posti in essere nei confronti del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all’art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023 nonché la violazione dell’obbligo di riservatezza del segnalante e/o del facilitatore e/o degli altri soggetti indicati all’art. 3 comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

Ove l’Amministratore e il legale rappresentante, destinatario del provvedimento disciplinare, sia munito di potere di rappresentare all’esterno la Società, l’irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

D) *Sanzioni disciplinari per il Collegio Sindacale*

Le eventuali infrazioni e violazioni dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle prescrizioni previste dal Modello compiute da un componente del

Collegio Sindacale della Società devono essere segnalate nelle modalità previste dalla “*Procedura Whistleblowing*”, allegato V del Modello implementato dalla Società.

Nel caso in cui, a seguito di un’opportuna analisi, venga riscontrato che il comportamento oggetto della segnalazione configuri una violazione del Codice Etico o del Modello, l’Organismo di Vigilanza ne informa prontamente l’Organo Amministrativo e l’intero Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

Il procedimento disciplinare dovrà essere gestito dall’intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito in ogni caso l’Organismo di Vigilanza.

E) *Sanzioni disciplinari per i componenti dell’Organismo di Vigilanza e della Funzione Whistleblowing*

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza o della Funzione *Whistleblowing*, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali, 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 Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità. Le sanzioni sono regolate dalle rispettive lettere di incarico.

F) *Sanzioni nei confronti di terzi*

Qualsiasi comportamento posto in essere da Soggetti Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con il Codice Etico e con il Modello – sempre inteso nella predetta accezione di insieme dei principi e delle regole contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure organizzative aziendali – potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l’immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l’eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società stessa (in particolare l’applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

In caso di accertata violazione delle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, in base al procedimento di cui al *paragrafo 3*, il Consiglio di Amministrazione di CEFAL adotta i provvedimenti conseguenti, secondo la normativa in vigore, il presente sistema

disciplinare e le specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti.

Il Consiglio di Amministrazione invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico e/o del Modello oggetto di violazione, nonché la misura applicabile contrattualmente prevista. Al termine dell'istruttoria, l'eventuale provvedimento di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Consiglio di Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantirne la massima diffusione ed efficacia, il presente Sistema Disciplinare, è:

- a) pubblicato, nella sua versione completa, sulla rete internet (e/o intranet) ed affisso presso la sede aziendale o presso le sue unità locali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti;
- b) distribuito, nella sua versione completa, ad Amministratori, Sindaci, Organismo di Vigilanza e dirigenti anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.)
- c) comunicato ai Soggetti Terzi ai fini dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

Sarà comunque cura di CEFAL informare tutto il personale – mediante comunicato interno di servizio esposto nelle bacheche aziendali – dell'approvazione del sistema disciplinare e della possibilità di prenderne visione presso gli Uffici dell'Area O.S.S.

Il Sistema Disciplinare è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate ad assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione.

6. MONITORAGGIO

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dall' Organismo di Vigilanza e dalla Direzione, anche mediante l'Area O.S.S..

7. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema disciplinare sono apportate a mezzo di delibera del Consiglio di Amministrazione di *CEFAL*.