MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.
di
CROCE AZZURRA RICCIONE S.R.L

SISTEMA DISCIPLINARE

Approvazione AU

Data 30/06/2025 ore 9.30

Firma Croce Azzurra Riccione srl
Società a Responsabilità Limitata con Unico Socio
Via Dell'Industria, 12 - 47838 Riccione (RN)
Tel. 0541/694410 - Fax 0541/607496
E-Mail info@croceazzurrariccione.it
C.F./P.IVA 01794070407

Stato delle revisioni		
Versione	**Data**	**Descrizione**
00	giugno 2025	Prima emissione

INDICE

PREMESSA
Inquadramento normativo e finalità
1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI
- Personale dipendente
- Personale dirigente
- Organi sociali
- Organismo di Vigilanza
- Soggetti terzi

3. VIOLAZIONI DEL MODELLO
- 3.1 Violazioni Lievi
- 3.2 Violazioni Gravi
- 3.3 Violazioni Gravissime
- 3.4 Violazioni del Sistema Whistleblowing

4. SANZIONI APPLICABILI
- 4.1 Personale Dipendente Non Dirigente
- 4.2 Personale Quadro
- 4.3 Dirigenti
- 4.4 Amministratore Unico
- 4.5 Organo di Controllo
- 4.6 Organismo di Vigilanza
- 4.7 Soggetti Terzi

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLA SANZIONE
- Elemento soggettivo
- Gravità oggettiva
- Circostanze aggravanti e attenuanti

6. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI
7. SOSPENSIONE CAUTELARE
8. RECIDIVA E CONCORSO DI VIOLAZIONI
9. WHISTLEBLOWING E TUTELA DEL SEGNALANTE
10. RAPPORTI CON IL PROCEDIMENTO PENALE
11. IMPUGNAZIONI E RIESAME
12. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE
13. MONITORAGGIO E REPORTING
14. DISPOSIZIONI FINALI

PREMESSA

Il presente Sistema Disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quale parte integrante ed essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CROCE AZZURRA RICCIONE S.R.L.
L'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'efficacia esimente del Modello presuppone, tra l'altro, la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.
Il sistema sanzionatorio costituisce, quindi, un elemento imprescindibile per garantire l'effettività del Modello e rappresenta uno strumento essenziale per promuovere in tutti i Destinatari la consapevolezza della ferma volontà della Società di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle attività aziendali.
Il presente sistema si applica nel rispetto delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, delle disposizioni contrattuali individuali e delle norme del Codice Civile in materia di rapporti di lavoro e societari.
È importante sottolineare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale.
La finalità del sistema disciplinare è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, indipendentemente dal fatto che tali violazioni integrino o meno gli estremi di una fattispecie di reato.

1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare persegue le seguenti finalità:

- garantire l'effettività del Modello attraverso la previsione di sanzioni proporzionate e dissuasive per le violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- assicurare il carattere vincolante delle disposizioni del Modello per tutti i destinatari, dimostrando che la Società considera tali prescrizioni non come mere raccomandazioni ma come obblighi la cui violazione determina conseguenze concrete;
- prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti mediante l'effetto deterrente delle sanzioni, contribuendo così alla diffusione di una cultura aziendale improntata alla legalità e alla trasparenza;
- tutelare la Società dal rischio di applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, che potrebbero derivare da comportamenti non conformi posti in essere dai suoi collaboratori;
- valorizzare la cultura della compliance aziendale e promuovere comportamenti etici e responsabili da parte di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente sistema disciplinare si applica a tutti i soggetti destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ciascuno secondo le specificità del proprio rapporto con la Società.
Per quanto riguarda il personale dipendente, il sistema trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori subordinati a qualsiasi livello, compresi autisti soccorritori, operatori di soccorso, infermieri, personale tecnico e amministrativo, responsabili di area e quadri.
Anche il personale dirigente, in virtù del particolare rapporto fiduciario che lo lega alla Società e dell'elevato grado di autonomia e responsabilità che caratterizza la funzione dirigenziale, è soggetto al presente sistema disciplinare con modalità coerenti alla natura del rapporto di lavoro dirigenziale.
Il sistema si applica inoltre agli organi sociali della Società, in particolare all'Amministratore Unico e ai membri dell'Organo di Controllo, qualora nominato, nonché all'Organismo di Vigilanza, figure che ricoprono ruoli di particolare rilievo per il corretto funzionamento del Modello e per l'effettività del sistema di prevenzione dei reati.
Rientrano nell'ambito di applicazione del sistema disciplinare anche i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, quali collaboratori esterni, consulenti e professionisti, fornitori di beni e servizi, subappaltatori, agenti e intermediari, partner commerciali e ogni altro soggetto che agisca nell'interesse o a vantaggio della Società.
Per questi soggetti le sanzioni disciplinari assumono natura contrattuale e sono applicate secondo quanto previsto nei rispettivi contratti, che devono contenere specifiche clausole di accettazione del Modello e di impegno al rispetto delle sue prescrizioni.

3. VIOLAZIONE DEL MODELLO E CATEGORIE DI INFRAZIONI

Ai fini dell'applicazione del presente sistema disciplinare, costituisce violazione del Modello qualsiasi comportamento attivo od omissivo non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali adottate in attuazione del D.Lgs. 231/2001.
La violazione può consistere nella messa in atto di condotte espressamente vietate, nell'omissione di comportamenti o adempimenti prescritti, nel mancato rispetto delle procedure di controllo previste, nella violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza o nella inosservanza dei principi etici che devono ispirare l'attività della Società.
Le violazioni del Modello sono classificate, in base alla loro gravità e alla potenzialità lesiva, in tre categorie: violazioni lievi, violazioni gravi e violazioni gravissime.
Tale classificazione tiene conto dell'intensità del dolo o della colpa, dell'entità del pericolo o del danno creato, della rilevanza dell'obbligo violato e del ruolo e delle responsabilità del soggetto che ha commesso la violazione.

3.1 Violazioni Lievi

Si configurano come violazioni lievi quelle condotte che, pur costituendo inosservanza delle prescrizioni del Modello, si caratterizzano per il carattere formale della violazione, l'assenza di intenzionalità, la mancanza di un rischio concreto di commissione di reati presupposto e l'assenza di pregiudizio diretto per la Società o per terzi.
Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo, comportamenti quali:

- l'inosservanza occasionale e non reiterata degli obblighi documentali previsti dalle procedure, come la mancata compilazione per dimenticanza di registri o check-list, purché tale omissione non riguardi documentazione di particolare rilevanza o sensibilità;
- il ritardo non giustificato ma contenuto nella trasmissione di documentazione o informazioni all'Organismo di Vigilanza, sempre che non si tratti di informazioni urgenti o particolarmente rilevanti;
- la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a sessioni formative obbligatorie sul Modello, qualora si tratti di assenza isolata e non reiterata;
- incompletezze o imprecisioni non sostanziali nella compilazione di documenti amministrativi o gestionali che non abbiano rilevanza per la prevenzione dei reati presupposto;
- il ritardo o l'incompletezza nella tenuta della documentazione interna prevista dalle procedure, quando tale inadempimento non comprometta l'efficacia del sistema di controllo.

3.2 Violazioni Gravi

Costituiscono violazioni gravi quelle condotte che, pur non integrando direttamente gli estremi di un reato presupposto, espongono la Società a un rischio concreto, ancorché non immediato, di commissione di tali reati, ovvero compromettono significativamente l'efficacia dei controlli previsti dal Modello.
La gravità di queste violazioni deriva dal fatto che esse minano l'affidabilità del sistema di prevenzione e possono creare le condizioni favorevoli alla commissione di illeciti.
Nel settore di attività della Società, rivestono particolare gravità le violazioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute, quali il mancato rispetto delle procedure di sicurezza nell'utilizzo di ambulanze e attrezzature sanitarie, l'omessa segnalazione di situazioni di pericolo per gli operatori o per i pazienti trasportati, l'utilizzo di dispositivi medici o attrezzature privi delle necessarie certificazioni o autorizzazioni, la mancata verifica dell'idoneità tecnico-professionale di eventuali collaboratori esterni in materia di sicurezza, l'assegnazione di mansioni operative senza l'adeguata formazione specifica prevista dalla normativa e dalle procedure aziendali.
Costituiscono altresì violazioni gravi i comportamenti che riguardano i rapporti con la Pubblica Amministrazione, settore particolarmente sensibile per la Società dato il carattere pubblico di molti dei servizi erogati.
Rientrano in questa categoria:

- le promesse o offerte di utilità, anche di modesta entità, a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, inclusi gli operatori delle centrali operative del 118, i funzionari delle ASL o di altri enti pubblici con cui la Società intrattiene rapporti;
- la presentazione di dichiarazioni non veritiere o documentazione alterata nell'ambito di procedimenti autorizzativi, di richieste di finanziamenti pubblici, di partecipazione a gare o procedure di affidamento;
- l'omessa comunicazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza di richieste anomale, pressioni o sollecitazioni indebite provenienti da funzionari pubblici; la violazione delle procedure previste per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare per quanto riguarda le convenzioni con le ASL, i rapporti con le centrali operative del 118 e la gestione delle pratiche autorizzative.

Altre violazioni gravi riguardano l'ambito della gestione amministrativa e societaria, quali la tenuta irregolare della contabilità, l'omessa o inesatta registrazione di operazioni rilevanti, la rappresentazione non veritiera della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, l'impedimento o l'ostacolo alle funzioni di controllo dell'Organismo di Vigilanza o del Revisore Legale, la distribuzione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o la destinazione degli stessi in violazione delle norme di legge.
Nel settore della gestione del personale, costituiscono violazioni gravi la falsificazione o l'alterazione di documenti relativi alle qualifiche professionali del personale sanitario, l'impiego di personale sanitario privo delle necessarie autorizzazioni o abilitazioni, la violazione delle disposizioni relative all'orario di lavoro e ai periodi di riposo del personale quando tali violazioni possano compromettere la sicurezza delle prestazioni erogate, l'omessa o irregolare tenuta dei registri di formazione obbligatoria.

Particolare gravità assumono le violazioni degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, quali la violazione reiterata o sistematica degli obblighi di comunicazione previsti dalle procedure, l'occultamento di informazioni rilevanti per l'attività di vigilanza, l'omessa o tardiva segnalazione di violazioni del Modello di cui si sia venuti a conoscenza quando tale ritardo superi i termini ragionevoli previsti dalle procedure, la mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza durante le attività di verifica e audit.

3.3 Violazioni Gravissime

Si configurano come violazioni gravissime quelle condotte che integrano direttamente gli estremi di uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, che espongono la Società a un rischio immediato e concreto di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero che compromettono in modo irreparabile l'affidabilità e la fiducia riposte nel soggetto che le ha commesse.
Rientrano in questa categoria, innanzitutto, tutte le condotte che integrano direttamente uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 applicabili all'attività della Società, quali i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati societari, i reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi derivanti dalla violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, i reati informatici, i reati di ricettazione e riciclaggio, i reati ambientali, i reati in materia di impiego di lavoratori stranieri irregolari, i reati tributari.
A queste si equiparano i comportamenti diretti in modo non equivoco alla commissione di uno dei reati presupposto, anche se il reato non si è perfezionato per circostanze indipendenti dalla volontà dell'agente, nonché il concorso, anche morale, nella commissione di reati presupposto da parte di terzi.
Costituiscono violazioni gravissime, inoltre, le condotte che ostacolano gravemente l'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o l'accertamento delle responsabilità. Rientrano in questa categoria l'impedimento con qualsiasi mezzo delle attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, il rifiuto reiterato o ingiustificato di fornire informazioni o documenti richiesti dall'Organismo di Vigilanza, la falsificazione di documenti destinati all'Organismo di Vigilanza o agli organi di

controllo, l'alterazione, la distruzione o l'occultamento di documenti rilevanti per impedire o ostacolare la ricostruzione dei fatti oggetto di accertamento.
Nel settore specifico di attività della Società, assumono carattere di particolare gravità le violazioni delle norme di sicurezza che abbiano causato o che avrebbero potuto causare infortuni gravi o mortali agli operatori o danni gravi alla salute dei pazienti trasportati, quali l'utilizzo consapevole di ambulanze o attrezzature sanitarie non conformi o prive delle necessarie certificazioni di sicurezza, l'omissione dolosa di verifiche di sicurezza essenziali con conseguente verificarsi di incidenti, l'alterazione o la manomissione di dispositivi di sicurezza o di dispositivi medici.
Particolare gravità rivestono anche le violazioni sistematiche o reiterate nel tempo di procedure fondamentali del Modello, che dimostrino un consapevole e pervicace disinteresse per le prescrizioni aziendali in materia di prevenzione dei reati, nonché la recidiva in violazioni gravi, ovvero la commissione di ulteriori violazioni gravi entro ventiquattro mesi dall'applicazione di una sanzione per precedente violazione grave.

3.4 Violazioni del Sistema Whistleblowing

Data la particolare rilevanza del sistema di segnalazione delle violazioni quale presidio fondamentale per l'emersione di condotte illecite e per l'efficacia del Modello, le violazioni delle norme in materia di whistleblowing sono sanzionate con particolare rigore.
Costituiscono violazioni gravissime tutti gli atti di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di violazioni del Modello.
Tali atti comprendono il licenziamento, la sospensione, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mancato rinnovo del contratto a termine, la mancata conversione del contratto da tempo determinato a indeterminato quando ne sussistano i presupposti, la mancata assegnazione di incarichi o di avanzamenti di carriera per ragioni ritorsive, comportamenti di mobbing o vessatori, l'esclusione da corsi di formazione o da altre opportunità professionali.
Tali condotte sono sanzionate come violazioni gravissime indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica di chi le commette.
Parimenti costituisce violazione gravissima la rivelazione dell'identità del segnalante senza il suo consenso o in assenza degli specifici obblighi di legge che la impongano, condotta che compromette l'efficacia dell'intero sistema di segnalazione e la fiducia dei potenziali segnalanti.
Tale violazione può essere commessa dall'Organismo di Vigilanza, che riceve e gestisce le segnalazioni, da chiunque venga coinvolto nel procedimento di accertamento o da qualsiasi altro soggetto che venga in possesso dell'identità del segnalante.
D'altra parte, costituisce anch'essa violazione gravissima l'effettuazione di segnalazioni manifestamente infondate con dolo o colpa grave, finalizzate a danneggiare reputazione o posizione lavorativa del segnalato o di altri soggetti.
Tale condotta rappresenta un abuso dello strumento del whistleblowing e mina la credibilità dell'intero sistema.
Non costituisce tuttavia segnalazione in malafede quella che, pur risultando infondata dopo gli opportuni accertamenti, sia stata effettuata sulla base di elementi che ragionevolmente e in buona fede facevano presumere la sussistenza della violazione.

4. SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni disciplinari applicabili variano in funzione della categoria di appartenenza del destinatario e della gravità della violazione commessa, nel rispetto del principio di proporzionalità. Per ciascuna categoria di destinatari si individuano le sanzioni applicabili, che devono essere graduate in concreto tenendo conto dei criteri di commisurazione di seguito indicati.

4.1 Personale Dipendente Non Dirigente

Per il personale dipendente non dirigente, che comprende autisti soccorritori, operatori di soccorso, infermieri, personale tecnico e amministrativo, le sanzioni applicabili sono quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e dall'art. 7 della Legge 300/1970.

- In caso di violazioni lievi, le sanzioni applicabili sono il richiamo verbale, che consiste in un'ammonizione informale con annotazione nel registro dell'Organismo di Vigilanza, e l'ammonizione scritta, consistente in una comunicazione formale scritta con descrizione della violazione commessa e richiamo agli obblighi derivanti dal Modello, che viene inserita nel fascicolo personale del dipendente.

- Per le violazioni gravi, le sanzioni previste sono la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, proporzionata alla gravità della violazione specifica e trattenuta sulla prima retribuzione utile, e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni, applicata nei casi di violazioni gravi che abbiano esposto la Società a rischio significativo o che denotino particolare imprudenza o negligenza. La scelta tra multa e sospensione e la determinazione dell'entità concreta della sanzione all'interno della cornice edittale avviene tenendo conto dell'intensità dell'elemento soggettivo, della gravità oggettiva del fatto, del ruolo e delle responsabilità del soggetto, dell'eventuale recidiva e delle altre circostanze del caso concreto.

- Le violazioni gravissime sono sanzionate con il licenziamento. Nei casi di particolare gravità, quando la condotta integra gli estremi di un giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, si applica il licenziamento senza preavviso. Costituiscono in particolare giusta causa di licenziamento immediato la commissione di reati presupposto della responsabilità amministrativa nell'interesse o a vantaggio della Società, gli atti di ritorsione nei confronti di segnalanti, le segnalazioni manifestamente infondate effettuate con dolo o colpa grave per danneggiare altri soggetti, l'impedimento doloso ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, le violazioni della sicurezza che abbiano causato o potuto causare conseguenze gravi per l'incolumità delle persone, la recidiva in violazioni gravissime.

4.2 Personale Quadro e con Funzioni di Coordinamento

Per il personale inquadrato come quadro o comunque avente funzioni di coordinamento e supervisione su altri lavoratori, le sanzioni applicabili sono le medesime previste per gli altri

dipendenti, ma la loro applicazione tiene conto del maggior grado di autonomia e responsabilità e degli specifici doveri di vigilanza gravanti su tali figure.
Per questi soggetti assume particolare rilevanza l'omessa vigilanza sul corretto operato del personale subordinato, che costituisce violazione grave quando tale omissione sia dovuta a negligenza e violazione gravissima quando sia dolosa o gravemente colposa con conseguenze dannose.
Oltre alle sanzioni conservative e espulsive previste per gli altri dipendenti, per i quadri è prevista la possibilità di revoca parziale o totale delle deleghe e dei poteri conferiti, con eventuale ridimensionamento delle responsabilità, nonché la sospensione dalle qualifiche o dai ruoli di coordinamento per un periodo determinato.
Tali misure si applicano quando la violazione dimostri inaffidabilità nell'esercizio delle funzioni delegate o delle responsabilità di coordinamento.

4.3 Dirigenti

Per il personale dirigente, in considerazione del particolare rapporto fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro dirigenziale e dell'elevato grado di autonomia, responsabilità e rappresentatività della funzione dirigenziale, anche violazioni formalmente classificabili come gravi possono determinare la risoluzione del rapporto di lavoro qualora compromettano irrimediabilmente il vincolo di fiducia.
In caso di violazioni lievi, la sanzione applicabile è il richiamo scritto con annotazione nel fascicolo personale e comunicazione obbligatoria all'Organismo di Vigilanza.
Tale sanzione, pur apparentemente formale, assume particolare rilievo nel rapporto dirigenziale in quanto documenta una compromissione, seppure lieve, del rapporto fiduciario.
Per le violazioni gravi, le sanzioni applicabili comprendono:

- la sospensione cautelare dal servizio fino al completamento degli accertamenti, con mantenimento o sospensione della retribuzione a seconda della gravità della violazione e delle circostanze del caso;
- la revoca o limitazione di procure e deleghe operative, che può essere parziale o totale, temporanea o definitiva, a seconda della gravità e della natura della violazione; la riduzione della retribuzione variabile, attraverso l'esclusione dal premio annuale o dalla componente variabile della retribuzione per l'anno in corso;
- l'applicazione di eventuali penali o clausole risolutive previste dal contratto individuale di lavoro.

La scelta tra queste sanzioni e la loro eventuale combinazione dipende dalla specifica gravità della violazione e dall'impatto sul rapporto fiduciario.
Le violazioni gravissime sono sanzionate con il licenziamento. Nei casi più gravi si applica il licenziamento per giusta causa senza preavviso, in particolare per la commissione di reati presupposto, gli atti di ritorsione verso segnalanti, le segnalazioni manifestamente infondate in malafede, le gravi violazioni degli obblighi di vigilanza sul personale subordinato con conseguenze dannose, l'impedimento ai controlli, la recidiva in violazioni gravissime.
Negli altri casi si applica il licenziamento con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva.

4.4 Amministratore Unico

L'Amministratore Unico (AU), che riveste anche la qualifica di socio, ha un ruolo apicale ed è il principale garante dell'attuazione del Modello.
La violazione del Modello da parte dell'AU assume particolare gravità, poiché mina la credibilità del sistema di prevenzione e pone la Società in una situazione di elevata esposizione al rischio di responsabilità amministrativa (D.Lgs. 231/2001).
Data la particolare configurazione societaria (AU anche socio), il sistema sanzionatorio si basa sull'attività di vigilanza rafforzata dell'OdV e sulle conseguenze che le violazioni determinano in termini di efficacia esimente del Modello.

In caso di violazioni lievi, l'Organismo di Vigilanza (OdV):

- Richiamo Formale: Emette un richiamo formale scritto e verbalizzato all'AU, richiedendo chiarimenti e l'adozione di misure correttive per evitare il ripetersi della violazione.
- Monitoraggio Rafforzato: Attiva un monitoraggio intensivo delle aree interessate dalla violazione, incrementando la frequenza dei controlli documentali.
- Piano Correttivo: Richiede all'AU la predisposizione di un piano di azioni correttive con indicazione delle tempistiche di implementazione.

In caso di violazioni gravi del Modello, l'OdV procede come segue:

- Relazione Dettagliata: Redige una relazione circostanziata sulla violazione accertata, la sua gravità e le implicazioni per l'efficacia del Modello.
- Richiesta di Riscontro: Trasmette formalmente la relazione all'AU, richiedendo un riscontro scritto entro un termine perentorio (generalmente 15 giorni) e l'immediata adozione di misure correttive specifiche.
- Vigilanza Straordinaria: Attiva un regime di vigilanza straordinaria (es. controlli mensili specifici, relazioni intermedie bimestrali).
- Riunione Straordinaria: Convoca una riunione straordinaria con l'AU per la discussione della violazione e la definizione delle misure correttive.

In caso di violazioni gravissime (che integrino reati presupposto o espongano a rischio immediato di sanzioni), l'OdV adotta le seguenti misure con carattere di massima urgenza:

- Relazione Straordinaria e Inefficacia: Redige una relazione straordinaria analitica per documentare i fatti e valuta, in relazione alla compromissione del Modello, se l'efficacia esimente possa considerarsi irrimediabilmente compromessa ai sensi dell'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Tale constatazione viene immediatamente comunicata all'AU.
- Riunione Urgente: Convoca una riunione straordinaria d'urgenza (entro 48 ore) per la formale contestazione dei fatti e la richiesta di cessazione immediata di ogni condotta lesiva.
- Segnalazione: Valuta in piena autonomia l'opportunità e l'obbligo di effettuare segnalazione alle Autorità Competenti (es. Procura della Repubblica).
- Informazione agli Organi: Fornisce l'intera documentazione all'eventuale Organo di Controllo e valuta l'opportunità di informare anche gli altri soci.

- Aggiornamento MOGC: Formula proposte di modifica e integrazione del Modello, richiedendone l'implementazione entro termini perentori per tentare il ripristino dell'efficacia esimente.

L'OdV ha l'obbligo di documentare puntualmente ogni fase della sua attività di vigilanza e di reazione, al fine di dimostrare agli organi giudiziari il corretto adempimento dei propri compiti.
Tuttavia, la violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico costituisce un elemento negativo decisivo che può portare alla perdita dell'efficacia esimente del Modello stesso per la Società.

4.5 Organo di Controllo

Qualora la Società sia dotata di Organo di Controllo, le violazioni del Modello da parte dei sindaci o del revisore rilevano principalmente come omissione dei doveri di vigilanza che incombono su tali organi.
Per violazioni lievi si applica il richiamo formale verbalizzato e comunicato all'Amministratore Unico e all'Organismo di Vigilanza.
Per violazioni gravi, quali l'omessa vigilanza sull'osservanza del Modello con conseguente mancata segnalazione di irregolarità rilevanti, l'Organismo di Vigilanza convoca l'Assemblea dei Soci comunicando la violazione e le risultanze dell'istruttoria.
Per violazioni gravissime, quali l'occultamento doloso di violazioni o la connivenza con autori di reati presupposto, l'Organismo di Vigilanza propone all'Assemblea la revoca dalla carica per giusta causa ai sensi dell'art. 2400 del Codice Civile e la promozione dell'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 del Codice Civile.

4.6 Organismo di Vigilanza

Data la posizione di garanzia dell'Organismo di Vigilanza quale custode dell'efficacia del Modello, le violazioni commesse dai suoi componenti assumono particolare gravità.
Per violazioni gravi si procede alla revoca dall'incarico, deliberata dall'organo che ha nominato l'Organismo di Vigilanza, con impossibilità di rinnovo dell'incarico.
Per violazioni gravissime, quali l'omessa vigilanza dolosa o gravemente colposa sull'applicazione del Modello, la mancata segnalazione consapevole di violazioni rilevanti di cui l'Organismo sia venuto a conoscenza, la connivenza con autori di violazioni, la rivelazione dell'identità di segnalanti whistleblowing senza consenso o obbligo di legge, la violazione degli obblighi di riservatezza, o la mancata gestione della segnalazione, si procede alla revoca immediata dall'incarico per giusta causa e si valuta l'azione di responsabilità per i danni causati alla Società, incluso l'eventuale risarcimento per le sanzioni applicate alla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per inefficacia del Modello dovuta a negligenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 Soggetti Terzi

Per i soggetti terzi legati alla Società da rapporti contrattuali, le sanzioni hanno natura contrattuale e sono applicate secondo quanto previsto nei rispettivi contratti, che devono contenere specifiche clausole di accettazione del Modello e di impegno al suo rispetto, con previsione delle conseguenze in caso di violazione.
Per violazioni lievi si procede con invito formale al rispetto delle prescrizioni del Modello e obbligo di implementare misure correttive entro un termine assegnato, generalmente non superiore a quindici giorni.
Per violazioni gravi si applica la sospensione temporanea del rapporto contrattuale fino alla regolarizzazione o per un periodo determinato, ovvero l'esclusione da nuovi affidamenti per un periodo determinato compreso tra dodici e ventiquattro mesi.
Per violazioni gravissime si procede alla risoluzione immediata del contratto per inadempimento e l'esclusione definitiva da futuri affidamenti con inserimento in una lista di fornitori non affidabili, alla richiesta di risarcimento danni per i pregiudizi causati alla Società.
Nei casi più gravi si valuta inoltre la segnalazione alle autorità competenti e agli ordini professionali di appartenenza per i professionisti.
Tutti i contratti con soggetti terzi rilevanti devono contenere clausole specifiche che prevedano l'obbligo di presa visione e accettazione del Modello, l'impegno al rispetto delle procedure aziendali nelle aree a rischio, il diritto della Società di verificare il rispetto degli obblighi assunti, le sanzioni dettagliate per le violazioni con indicazione di penali, sospensione e risoluzione, nonché clausola risolutiva espressa per violazioni gravissime.

5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLA SANZIONE

Il processo di determinazione della sanzione applicabile per la violazione del Modello è modulato su criteri che assicurano la **proporzionalità** della risposta sanzionatoria alla gravità del caso specifico e alle caratteristiche del responsabile.
I criteri principali per la modulazione della sanzione sono:

1. Elemento Soggettivo (Atteggiamento Psicologico)

Si valuta l'atteggiamento di chi ha commesso la violazione:

- **Violazione Dolosa:** Commessa con **piena consapevolezza e volontà** di violare il Modello. È considerata la forma più grave.
- **Violazione Colposa:** Commessa per **negligenza, imprudenza o imperizia**. La gravità varia a seconda del grado di colpa (grave, lieve o lievissima) e se la violazione è stata commessa per un **vantaggio personale** (circostanza aggravante).

2. Gravità Oggettiva della Violazione

Si misura l'impatto reale o potenziale della condotta:

- **Danno Causato o Pericolo Creato:** Si considera l'entità del danno (patrimoniale, reputazionale, rischio per l'incolumità fisica).
- **Rilevanza Penale:** Si valuta se la condotta integra un **reato presupposto** della responsabilità amministrativa 231.
- **Bene Giuridico Leso:** Maggiore gravità per violazioni che riguardano la **sicurezza sul lavoro**, la salute, i rapporti con la **Pubblica Amministrazione** e la trasparenza societaria.

3. Posizione e Responsabilità del Soggetto
La sanzione è maggiore per chi ricopre ruoli apicali o di coordinamento:

- **Livello Gerarchico:** A parità di violazione, chi riveste posizioni di **maggiore responsabilità** o ha ampi poteri discrezionali risponde più gravemente.
- **Dovere di Vigilanza:** I soggetti con funzioni di coordinamento, preposti o dirigenti rispondono anche per **omessa vigilanza** sull'operato del personale subordinato.

Circostanze Aggravanti e Attenuanti

Circostanze Aggravanti (Aumento della Sanzione)	Circostanze Attenuanti (Riduzione della Sanzione)
Recidiva: Violazioni commesse entro 24 mesi da una sanzione precedente.	**Collaborazione:** Piena e spontanea nell'accertamento dei fatti.
Concorso di Violazioni: Una o più condotte che integrano più violazioni.	**Risarcimento:** Spontaneo del danno causato.
Occultamento: Tentativi di nascondere la violazione o le sue conseguenze.	**Confessione:** Tempestiva e spontanea della violazione.
Coinvolgimento di Terzi: Istigazione o costrizione di altri alla violazione.	**Assenza di Precedenti:** Condotta lavorativa irreprensibile.
Danno Effettivo: Produzione di un danno concreto per la Società o per terzi.	**Minima Gravità/Lieve Colpa:** Conseguenze molto ridotte o errore scusabile.

6. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto di un procedimento che garantisce il diritto di difesa dell'interessato e assicura l'accertamento oggettivo dei fatti, nel pieno rispetto delle disposizioni dell'art. 7 della Legge 300/1970 per i lavoratori subordinati e delle analoghe garanzie procedimentali per gli altri destinatari.
Il procedimento ha inizio con la rilevazione della violazione, che può avvenire in vari modi:

- nell'ambito dell'attività di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza attraverso audit, verifiche documentali o sopralluoghi;
- a seguito di segnalazione attraverso il sistema di whistleblowing;
- per effetto della rilevazione diretta da parte di responsabili di area o di altri soggetti aziendali;
- a seguito di segnalazioni da parte di soggetti esterni o di accertamenti da parte di autorità pubbliche.

Qualsiasi soggetto che rilevi una violazione del Modello ha l'obbligo di comunicarla tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.
Una volta ricevuta la segnalazione o rilevata direttamente la violazione, l'Organismo di Vigilanza valuta preliminarmente la rilevanza del fatto ai fini del Modello e decide se procedere all'archiviazione immediata, qualora la segnalazione sia manifestamente infondata o irrilevante, ovvero se avviare un'istruttoria.
L'istruttoria è condotta dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi dei propri poteri di acquisizione di documenti e informazioni, di audizione del presunto responsabile, di eventuali testimoni e del

segnalante, di supporto di consulenti esterni per eventuali accertamenti tecnici, di verifica di precedenti disciplinari del soggetto coinvolto.
L'istruttoria deve concludersi entro trenta giorni dalla rilevazione della violazione, salvo che la particolare complessità del caso richieda un termine più ampio, comunque non superiore a sessanta giorni.
Al termine dell'istruttoria, l'Organismo di Vigilanza redige una relazione contenente la descrizione dei fatti accertati, la qualificazione giuridica della violazione come lieve, grave o gravissima, la proposta motivata di sanzione con riferimento ai criteri di commisurazione applicati, ovvero l'eventuale proposta di archiviazione se i fatti non costituiscono violazione o se non vi sono prove sufficienti. Tale relazione viene trasmessa al soggetto competente all'irrogazione della sanzione.
Il soggetto competente procede quindi alla contestazione formale dell'addebito entro dieci giorni dal ricevimento della relazione dell'Organismo di Vigilanza.
La contestazione deve contenere la descrizione dettagliata e circostanziata dei fatti contestati, l'indicazione delle norme del Modello, del Codice Etico o delle procedure violate, l'indicazione delle fonti di prova su cui si fonda l'addebito, quali documenti, testimonianze o altri elementi, e l'assegnazione di un termine per la presentazione di giustificazioni scritte, che non può essere inferiore a cinque giorni lavorativi come previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970.
La contestazione deve essere effettuata per iscritto con modalità che ne garantiscano la ricezione, quali raccomandata con avviso di ricevimento, posta elettronica certificata o consegna a mani contro rilascio di ricevuta.
Entro il termine indicato nella contestazione, l'interessato ha diritto di presentare le proprie giustificazioni in forma scritta e di richiedere di essere sentito personalmente. Può farsi assistere da un rappresentante sindacale nel caso di lavoratori dipendenti, produrre documenti a propria difesa e indicare testimoni.
Il responsabile del procedimento è tenuto a valutare attentamente tutte le giustificazioni presentate, a sentire personalmente l'interessato se ne fa richiesta e ad acquisire eventuali ulteriori elementi istruttori che emergano dalle difese.
Entro quindici giorni dalla scadenza del termine per le giustificazioni, ovvero dall'audizione personale se richiesta, il soggetto competente adotta la decisione finale, che può consistere nell'archiviazione, se le giustificazioni sono ritenute valide o se non sussistono elementi sufficienti per ritenere provata la violazione, ovvero nell'irrogazione della sanzione, con indicazione della tipologia di sanzione applicata e con motivazione che dia conto dei fatti accertati, delle norme violate, della valutazione delle giustificazioni presentate e dei criteri di commisurazione applicati.
La decisione deve essere proporzionata alla gravità della violazione e comunicata per iscritto all'interessato e all'Organismo di Vigilanza.
La competenza all'irrogazione delle sanzioni varia in funzione della categoria di destinatario.
Le sanzioni conservative, quali richiami, ammonizioni, multe e sospensioni, sono eseguite immediatamente dopo la comunicazione della decisione, salvo sospensione per impugnazione ove prevista dalla legge o dal contratto collettivo.
Le sanzioni espulsive, quali licenziamenti e revoche, sono eseguite secondo le modalità e i termini previsti dalla legge e dai contratti.
Per i soggetti terzi, le sanzioni contrattuali sono applicate secondo quanto previsto nei singoli contratti.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dell'avvio di ogni procedimento disciplinare rilevante ai fini del Modello, delle giustificazioni presentate dall'interessato, della decisione finale assunta con le relative motivazioni e dell'esecuzione della sanzione.
L'Organismo di Vigilanza monitora costantemente l'applicazione del sistema disciplinare e ne riferisce nella propria relazione annuale agli organi sociali, dando conto del numero e della tipologia di violazioni rilevate, delle sanzioni applicate e dell'effettività del sistema.
Durante tutto il procedimento è garantita la massima riservatezza sull'identità di eventuali segnalanti, sui fatti oggetto di accertamento fino alla decisione finale e sulle giustificazioni presentate dall'interessato.
Le informazioni sono comunicate solo ai soggetti strettamente coinvolti nel procedimento disciplinare.

7. SOSPENSIONE CAUTELARE

In caso di violazioni di particolare gravità, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, può essere disposta la sospensione cautelare del lavoratore dal servizio.
Tale misura può essere adottata quando la violazione contestata sia di natura gravissima, quando la permanenza in servizio del soggetto possa compromettere l'accertamento dei fatti o quando vi sia concreto rischio di reiterazione della condotta o di turbamento dell'ambiente di lavoro, ovvero quando siano in corso indagini dell'Autorità Giudiziaria che rendano opportuna la temporanea sospensione del rapporto.
La sospensione cautelare ha durata massima fino alla conclusione del procedimento disciplinare e comunque non superiore a sessanta giorni, salvo proroga per particolare complessità del caso.
Per quanto riguarda gli effetti retributivi, per operai, impiegati e quadri si applica quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, generalmente con mantenimento della retribuzione, mentre per i dirigenti si applica quanto previsto dal contratto individuale di lavoro o dal Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti.
La sospensione cautelare è revocata se il procedimento si conclude con l'archiviazione, se vengono meno i presupposti che l'avevano giustificata o se la sanzione definitiva applicata è di gravità inferiore al licenziamento, nel qual caso il periodo di sospensione viene computato come servizio prestato con diritto alla retribuzione eventualmente non corrisposta.

8. RECIDIVA E CONCORSO DI VIOLAZIONI

Si configura recidiva quando il soggetto, nei ventiquattro mesi successivi all'applicazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello, commette un'ulteriore violazione.
La recidiva costituisce circostanza aggravante e comporta un inasprimento del trattamento sanzionatorio.
Si distingue tra recidiva semplice, quando il soggetto commette una nuova violazione di categoria diversa dalla precedente, nel qual caso la sanzione prevista per la nuova violazione è aumentata fino al cinquanta percento, e recidiva specifica, quando il soggetto commette una nuova violazione della

stessa tipologia della precedente, nel qual caso si applica la sanzione immediatamente superiore nella scala edittale o, se la precedente sanzione era già al massimo, un aggravamento fino al cento percento.
In caso di recidiva reiterata, ovvero quando il soggetto commette una terza violazione del Modello nell'arco di ventiquattro mesi, si applica la sanzione espulsiva, quale licenziamento per i dipendenti, revoca per amministratori e organi di controllo, risoluzione contrattuale per i soggetti terzi.
Quando con una singola condotta il soggetto commette più violazioni del Modello si applica il principio del cumulo giuridico, per cui si applica la sanzione prevista per la violazione più grave con un aggravamento fino al trenta percento per tenere conto delle altre violazioni concorrenti.
Quando invece con più condotte distinte il soggetto commette più violazioni del Modello contestualmente rilevate si applica il principio del cumulo materiale temperato, per cui si applicano le sanzioni previste per ciascuna violazione con un limite massimo pari alla sanzione più grave aumentata della metà.

9. WHISTLEBLOWING E TUTELA DEL SEGNALANTE

Il sistema di segnalazione delle violazioni, comunemente denominato whistleblowing, costituisce un presidio fondamentale per l'emersione di condotte illecite e per l'efficacia del Modello.
La Società ha attivato un canale interno di segnalazione in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
In virtù dell'adozione del presente Modello, la Società, pur avendo un organico inferiore ai cinquanta dipendenti, è tenuta all'attivazione del canale di segnalazione interno esclusivamente per le violazioni del D.Lgs. 231/2001.
La gestione del sistema è disciplinata dalla specifica Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, che regola le modalità operative, i termini e le garanzie per i segnalanti.
L'Organismo di Vigilanza assume il ruolo di gestore delle segnalazioni e assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, la valutazione preliminare delle segnalazioni e il riscontro al segnalante nei termini di legge, nonché il monitoraggio dell'assenza di atti ritorsivi.
È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chi effettua in buona fede segnalazioni di violazioni del Modello.
Costituiscono atti ritorsivi vietati il licenziamento, la sospensione, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mancato rinnovo del contratto a termine, la mancata conversione del contratto da tempo determinato a indeterminato quando ne sussistano i presupposti, la mancata assegnazione di incarichi o di avanzamenti di carriera, comportamenti di mobbing o vessatori, l'esclusione da corsi di formazione o da altre opportunità professionali.
Gli atti ritorsivi nei confronti di segnalanti costituiscono violazione gravissima del Modello e sono sanzionati con il licenziamento senza preavviso per i dipendenti, la revoca dalla carica per amministratori e sindaci, la risoluzione immediata del contratto per i soggetti terzi.
D'altra parte, le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, rivelatesi manifestamente infondate e finalizzate a danneggiare il segnalato o altri soggetti, costituiscono anch'esse violazione gravissima e sono sanzionate con il licenziamento per dipendenti e dirigenti e con la risoluzione del contratto per soggetti terzi. Non costituisce tuttavia segnalazione in malafede quella che, pur risultando infondata

dopo l'accertamento, sia stata effettuata sulla base di elementi che ragionevolmente facevano presumere la sussistenza della violazione.
L'identità del segnalante e ogni informazione da cui possa desumersi sono conoscibili esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza in quanto gestore del sistema e non possono essere rivelate senza consenso espresso del segnalante, salvo gli obblighi di legge derivanti da procedimenti penali o da specifiche normative.
L'identità è protetta con misure tecniche e organizzative adeguate in conformità al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati.
La violazione degli obblighi di riservatezza da parte di chiunque, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza, gli organi competenti al procedimento disciplinare o altri soggetti coinvolti, costituisce violazione gravissima.

10. RAPPORTI CON IL PROCEDIMENTO PENALE

Il procedimento disciplinare è autonomo rispetto a eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto i medesimi fatti. La Società può quindi procedere all'accertamento disciplinare e all'irrogazione della sanzione indipendentemente dall'avvio, dalla pendenza o dall'esito del procedimento penale, in coerenza con la finalità propria del sistema disciplinare che è quella di tutelare l'integrità del Modello e non di accertare la responsabilità penale.
La Società può tuttavia decidere di sospendere il procedimento disciplinare in attesa della conclusione del procedimento penale quando l'accertamento dei fatti richieda competenze tecniche specialistiche di cui dispone l'Autorità Giudiziaria, quando gli atti del procedimento penale siano coperti da segreto investigativo che impedisce l'acquisizione di elementi essenziali per l'accertamento disciplinare, ovvero quando la complessità dei fatti renda opportuno attendere gli esiti delle indagini penali per una più completa ricostruzione della vicenda.
La sospensione è disposta per un periodo massimo di dodici mesi, prorogabile una sola volta per ulteriori dodici mesi in caso di particolare complessità. Durante la sospensione del procedimento disciplinare può essere mantenuta la sospensione cautelare del soggetto.
La sentenza penale irrevocabile ha effetti sul procedimento disciplinare.
La sentenza di condanna costituisce elemento di prova della sussistenza della violazione ai fini disciplinari e la sanzione disciplinare può essere irrogata o confermata anche se il procedimento disciplinare era stato precedentemente archiviato sulla base degli elementi allora disponibili.
La sentenza di assoluzione comporta l'archiviazione del procedimento disciplinare o la revisione della sanzione già irrogata quando sia pronunciata perché il fatto non sussiste o perché il fatto non costituisce reato o perché l'imputato non lo ha commesso, mentre non impedisce il procedimento disciplinare quando sia pronunciata per altre ragioni quali la prescrizione, l'amnistia, la particolare tenuità del fatto o altre cause di non punibilità.

11. IMPUGNAZIONI E RIESAME

Le sanzioni irrogate ai lavoratori dipendenti possono essere impugnate secondo le modalità previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e dal contratto individuale di lavoro.
Le procedure applicabili sono quelle previste dalla legge e dal contratto e comprendono il tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro, l'eventuale ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato previsto dal Contratto Collettivo, l'impugnazione giudiziale davanti al Giudice del Lavoro. Durante la pendenza dell'impugnazione le sanzioni conservative sono comunque eseguite, mentre il licenziamento produce i suoi effetti salvo sospensione disposta dal Giudice su istanza del lavoratore.
Indipendentemente dalle procedure di impugnazione previste dalla legge e dal contratto collettivo, l'interessato può chiedere all'Organismo di Vigilanza un riesame della sanzione applicata entro trenta giorni dalla comunicazione.
L'Organismo di Vigilanza valuta la richiesta di riesame entro trenta giorni, può sentire nuovamente l'interessato, acquisire ulteriori elementi e formula un parere non vincolante all'organo che ha irrogato la sanzione.
L'organo competente, alla luce del parere dell'Organismo di Vigilanza, può confermare, ridurre o revocare la sanzione.
Il riesame dell'Organismo di Vigilanza non sostituisce né pregiudica le procedure di impugnazione previste dalla legge e dal contratto.

12. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare è oggetto di specifica attività di formazione e comunicazione a tutti i destinatari del Modello.
Il documento è pubblicato sul sito internet della Società nella sezione dedicata al Modello, è consegnato a ogni nuovo assunto al momento dell'assunzione con sottoscrizione per ricevuta di una dichiarazione di presa visione e accettazione, è illustrato durante le sessioni formative obbligatorie sul Modello con particolare riferimento alle condotte vietate, alle sanzioni applicabili, al procedimento disciplinare e al sistema di segnalazione, è richiamato esplicitamente nei contratti stipulati con collaboratori, consulenti, fornitori e altri soggetti terzi rilevanti.
Il Sistema Disciplinare è aggiornato ogni volta che intervengano modifiche legislative rilevanti al D.Lgs. 231/2001, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o allo Statuto dei Lavoratori, ogni volta che l'esperienza applicativa ne evidenzi la necessità e su proposta dell'Organismo di Vigilanza.
Gli aggiornamenti sono tempestivamente comunicati a tutti i destinatari con le medesime modalità previste per la comunicazione iniziale.

13. MONITORAGGIO E REPORTING

L'Organismo di Vigilanza monitora costantemente l'applicazione del sistema disciplinare e ne riferisce nella propria relazione annuale agli organi sociali.

La relazione dà conto del numero e della tipologia di violazioni rilevate nel corso dell'anno, dei procedimenti disciplinari avviati con indicazione delle categorie di destinatari coinvolti, delle sanzioni applicate con valutazione della loro adeguatezza rispetto alle fattispecie concrete, dei tempi medi di conclusione dei procedimenti disciplinari, dell'effettività e dell'efficacia complessiva del sistema sanzionatorio, di eventuali criticità emerse nell'applicazione del sistema e di proposte di miglioramento, dell'eventuale necessità di aggiornamento del Sistema Disciplinare alla luce dell'esperienza applicativa o di modifiche normative.

14. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di approvazione da parte dell'Amministratore Unico e si applica a tutti i fatti successivi a tale data.
In caso di contrasto tra le disposizioni del presente Sistema Disciplinare e altre fonti normative o contrattuali prevalgono le disposizioni di legge inderogabili, in particolare quelle contenute nello Statuto dei Lavoratori, nel Codice Civile e nelle leggi speciali, nonché le disposizioni più favorevoli al lavoratore contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.
Le norme del Codice di Procedura Civile e del Codice di Procedura Penale si applicano ove rilevanti per analogia.
L'eventuale nullità o inefficacia di singole disposizioni del presente Sistema Disciplinare non comporta la nullità o inefficacia dell'intero sistema, che rimane valido ed efficace per la parte non affetta da nullità.
In caso di nullità di una disposizione si applica la disciplina legale o contrattuale suppletiva.
Ogni modifica al presente Sistema Disciplinare è proposta dall'Organismo di Vigilanza o dall'Amministratore Unico, approvata dall'Amministratore Unico e comunicata tempestivamente a tutti i destinatari con le modalità previste per la comunicazione iniziale.