



Codice disciplinare di Magis Calore S.r.l.

Approvato nella seduta del 27.03.2025 dal Consiglio di Amministrazione di AGSM AIM Calore S.r.l., che con decorrenza 1° marzo 2026 ha modificato la propria denominazione sociale in Magis Calore S.r.l..

INDICE

1. Premessa	3
2. Condotte sanzionabili	4
3. Principi generali di commisurazione delle sanzioni	4
4. Soggetti destinatari e sanzioni previste	4
4.1 Amministratori e altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo	4
4.2 Dirigenti	5
4.3 Dipendenti (non dirigenti)	7
4.4 Destinatari Terzi	8
4.5 Organismo di Vigilanza	9
5. Procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni	9
5.1 Procedimento nei confronti di Amministratori e altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo	10
5.2 Dirigenti	11
5.3 Procedimento nei confronti dei dipendenti (esclusi i dirigenti)	11
5.4 Procedimento nei confronti dei Destinatari Terzi	12

1. Premessa

In conformità alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2, lett. e) e all'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 (di seguito "Decreto"), Magis Calore S.r.l. (in seguito, "**Magis Calore**" o la "**Società**") ha proceduto all'adozione del presente Codice Disciplinare (in seguito, il "**Codice Disciplinare**") volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

Il presente Codice Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello e del Codice Etico aziendale commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente, sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Magis Calore.

Nei confronti del personale dipendente, dunque, le disposizioni del presente Codice Disciplinare integrano quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice civile, nonché dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300).

Per tutto quanto non previsto nel presente Codice Disciplinare trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

La previsione espressa di sanzioni, da un lato, costituisce deterrente rispetto alla commissione di reati e, dall'altro, supporta l'attività di vigilanza posta in essere dall'Organismo di Vigilanza unitamente agli Organi di Governo dell'Azienda, secondo un quadro teso a garantire la perfetta tenuta del Modello e la sua "effettività".

È stato, così, predisposto un Codice Disciplinare che sanziona le violazioni commesse in proporzione alla loro gravità e, al contempo, opera precise differenziazioni a seconda dei ruoli rivestiti dai singoli soggetti interessati.

In particolare, la scelta della sanzione applicabile è strettamente correlata alla valutazione complessiva del fatto e delle sue conseguenze, con disamina specifica dei profili che concernono l'intenzionalità del comportamento e/o il grado della colpa, nonché la personalità dell'autore (sussistenza di precedenti disciplinari a suo carico e/o pendenze). Solo all'esito di quest'articolata analisi diverrà possibile esprimere compiutamente un giudizio circa la difformità della condotta rispetto alla procedura prevista dal Modello, accertando in modo inequivoco il grado di inottemperanza alle norme e la gravità delle violazioni commesse. In ogni caso, va sottolineato che la decisione di perseguire i comportamenti che hanno violato le prescrizioni prescinde del tutto dall'instaurazione e/o dall'esito del procedimento penale, anche qualora la condotta censurata valga ad integrare quelle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta e dalla sussistenza di un danno effettivo.

Il Codice Disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), deve essere esposto "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

2. Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili secondo il presente Codice Disciplinare i comportamenti attuati in violazione del Modello e/o del Codice Etico di Magis Calore S.r.l., nonché la mancata ottemperanza a eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza dei presidi generali e specifici ricompresi nel Modello e/o ivi richiamati;
2. l'inadempienza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo, tra cui anche il mancato riscontro nei tempi previsti alle richieste provenienti dall'OdV;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che esponano Magis Calore alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
9. la violazione delle misure di tutela del segnalante (D.Lgs. 24/2023);
10. la segnalazione infondata effettuata con dolo o colpa grave.

3. Principi generali di commisurazione delle sanzioni

In relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati, il Codice Disciplinare sanziona tutte le violazioni del Modello, dalla più lieve alla più grave, secondo un sistema di gradualità che assicura proporzionalità tra la violazione rilevata e la sanzione comminata.

4. Soggetti destinatari e sanzioni previste

Il Codice Disciplinare previsto dal Modello opera un distinguo a seconda del rapporto che lega i soggetti interessati alla Società.

4.1 Amministratori e altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo

Sono tenuti all'osservanza del Codice etico e del Modello, anzitutto, i componenti del Consiglio di amministrazione e tutti i soggetti che, pur non essendo legati ad Magis Calore da contratto di lavoro di

natura subordinata, svolgono funzioni di rappresentanza o amministrazione della Società o di una sua unità organizzativa, ovvero ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Nei confronti di coloro che si rendano responsabili di violazioni del Codice etico e/o del Modello possono essere irrogate, tenuto conto dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile anche alla luce del livello di rischio cui la società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si è manifestato, le seguenti sanzioni:

- per le violazioni lievi, rilievo scritto e/o sospensione temporanea;
- per le violazioni gravi, decadenza/revoca dalla carica ricoperta e/o dall'incarico conferito, ferma la possibilità di esercizio nei confronti degli amministratori dell'azione di responsabilità prevista dagli artt. 2393 ss. c.c.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce violazione grave:

- grave violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
- omessa vigilanza sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- mancata segnalazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza di eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti al corretto adempimento delle procedure di cui al Modello, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- mancata individuazione tempestiva, anche per negligenza o imperizia, di gravi violazioni delle procedure di cui al Modello e mancato intervento per il rispetto delle procedure e del Modello;
- minaccia o attuazione di forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- il non aver mantenuto riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di *whistleblowing*, essendone responsabile;
- segnalazioni con dolo o colpa grave di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatte salve le conseguenze derivanti dall'eventuale accertamento di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. o penale per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria;
- realizzazione di condotte tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- mancata comunicazione di qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale – nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- omissio controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello che abbia determinato per la Società un rischio di responsabilità ai sensi del Decreto.

4.2 Dirigenti

Il contratto di lavoro dei dirigenti è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Confservizi e Federmanager. A tal proposito rilevano gli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. in merito agli obblighi di diligenza e fedeltà nell'ambito del rapporto lavorativo.

In caso di violazione del Modello e/o Codice Etico commessa da parte di un dirigente, che comporti il venir meno dei presupposti per il mantenimento del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro dirigenziale, la Società – nella persona del Consigliere Delegato o altro procuratore munito dei necessari poteri – procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta gravi e/o reiterate violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta con dolo o colpa grave la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie, di cui abbia notizia, inerenti al corretto adempimento delle procedure di cui al Modello, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, riguardanti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, etc. delle autorità preposte;
- non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di *whistleblowing*, essendone responsabile;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un altro dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione da questi effettuata tramite il meccanismo del *whistleblowing*;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatte salve le conseguenze derivanti dall'eventuale accertamento di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. o penale per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento dell'eventuale danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Le violazioni non gravi potranno comportare l'applicazione di sanzioni conservative secondo quanto previsto per il personale dipendente non dirigente, nonché, nel caso di reiterate violazioni non gravi, la revoca automatica della procura con potere di rappresentanza della Società qualora il dirigente interessato ne sia munito.

Nei contratti con i dirigenti deve essere inserita la seguente clausola: *"Il Dirigente prende atto che Magis Calore S.r.l. ha adottato un proprio Codice etico e Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001, disponibili e scaricabili dal sito istituzionale della stessa, che il Dirigente si impegna a conoscere e rispettare per quanto di propria competenza, consapevole che le relative violazioni comporteranno l'adozione, nei confronti del responsabile, delle sanzioni più idonee in relazione alla gravità della violazione, sino alla risoluzione del rapporto di lavoro, ricorrendone i presupposti, secondo quanto previsto dal Codice disciplinare adottato ai sensi del medesimo Decreto, salvo in ogni caso il diritto al risarcimento di tutti i danni eventualmente subiti"*.

La suddetta clausola potrà essere integrata dalla previsione di una misura di carattere patrimoniale, aggiuntiva rispetto alla responsabilità risarcitoria, applicabile nei confronti del dirigente che si renda responsabile di una violazione del Codice etico e/o del Modello.

4.3 Dipendenti (non dirigenti)

Sono destinatari del presente documento tutti i soggetti legati ad Magis Calore da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dalla qualifica (quadri, impiegati, operai) e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

In caso di accertata violazione del Codice etico e/o del Modello da parte di un dipendente di Magis Calore, sarà applicata una delle sanzioni previste dal vigente CCNL (Utilitalia Confservizi Settore elettrico), in proporzione alla gravità della infrazione commessa e tenuto conto dell'eventuale ripetizione della stessa. Si tengono in considerazione a questo fine i provvedimenti adottati nei confronti del lavoratore negli ultimi due anni.

Assume inoltre rilevanza disciplinare, sanzionabile secondo quanto previsto dal presente Documento, la condotta di chi, con riferimento alla disciplina del c.d. *whistleblowing*:

- essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;
- attua o minaccia, ovvero concorre ad attuare o minacciare, forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatte salve le conseguenze derivanti dall'eventuale accertamento di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. o penale per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Le violazioni accertate saranno sanzionate con rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione, trasferimento per punizione o licenziamento, con o senza preavviso.

Dette sanzioni saranno applicate in considerazione e proporzionalmente alla natura della violazione commessa, secondo la seguente elencazione da considerarsi meramente esemplificativa:

a) Rimprovero verbale

- lieve violazione di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello dovute a errore procedurale o negligenza;
- omessa segnalazione di lievi inadempienze commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto, multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione, sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (elevabile, eccezionalmente, fino ad un massimo di 10 giorni) o trasferimento per punizione:

- recidiva in violazioni punite con rimprovero verbale;
- grave inosservanza o negligenza nel rispetto delle procedure previste dal Modello;
- omessa segnalazione di gravi irregolarità/inosservanze commesse da altri appartenenti al personale;
- violazione consapevole del Codice etico e/o del Modello.

f) Licenziamento disciplinare con o senza preavviso, a seconda della permanenza o meno del vincolo fiduciario:

- violazione del Codice etico e/o del Modello tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Codice etico e/o del Modello di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione, seppur provvisoria, del rapporto stesso.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività del comportamento, nonché dell'intensità del dolo e del grado della colpa, desumibili a titolo esemplificativo da:

- a) livello di responsabilità e autonomia del soggetto autore della violazione;
- b) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
- c) esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite di due anni dalla loro applicazione;
- d) rischio di procedimento a carico della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

4.4 Destinatari Terzi

Il presente Codice Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "**Destinatari Terzi**") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di Magis Calore, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o controllo di un soggetto apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Magis Calore.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Magis Calore un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori coordinati e continuativi, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo (ad es., agenti, procacciatori d'affari, etc.);
- i professionisti in genere e i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni a Magis Calore, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti, i *partner* e tutti i fornitori in generale.

Pertanto, qualsivoglia comportamento posto in essere da prestatori d'opera, collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione di diritto del rapporto, la revoca dell'incarico e/o l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto di Magis Calore al risarcimento dei danni subiti dalla Società, anche di immagine, ad esempio in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/lettere di incarico di specifiche clausole con le quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico applicati in Magis Calore e si impegna al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la società/revoca dell'incarico;
- eventuale applicazione di penali.

Per questa tipologia di soggetti, la clausola da inserire nei contratti da stipulare è la seguente: *"La Controparte prende atto che Magis Calore S.r.l. ha adottato un proprio Codice etico e Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001, disponibili e scaricabili dal sito istituzionale della stessa, che la Controparte si impegna*

a conoscere e rispettare per quanto di propria competenza, consapevole che le relative violazioni, nonché la commissione di reati rilevanti ai sensi del medesimo Decreto, saranno sanzionate con la risoluzione del contratto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c.. In tal caso, la risoluzione si verificherà di diritto quando la parte interessata avrà dichiarato di volersi avvalere della presente clausola risolutiva, salvo in ogni caso il diritto al risarcimento di tutti i danni eventualmente subiti dalla Società”.

La suddetta clausola potrà essere integrata dalla previsione di una misura di carattere patrimoniale, aggiuntiva rispetto alla responsabilità risarcitoria, applicabile nei confronti della controparte contrattuale che si renda responsabile di una violazione del Codice etico e/o del Modello.

4.5 Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti da adottare sono di competenza dell'Organo Amministrativo nella sua collegialità.

La Società potrà procedere - a propria discrezione - con rilievo orale o scritto nell'ipotesi di violazioni di minore rilevanza.

Per le violazioni più gravi o gravissime la Società valuterà l'eventuale revoca dell'incarico.

Costituiscono violazioni gravi o gravissime l'omessa vigilanza, per dolo o colpa grave, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Costituiscono inoltre violazioni gravi o gravissime la rivelazione dell'identità di chi ha effettuato una segnalazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, senza il suo espresso consenso, nonché delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, secondo quanto previsto dall'art. 12, comma 7, D.Lgs. 24/2023.

5. Procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire ai fini dell'applicazione delle sanzioni conseguenti alla commissione delle violazioni previste nel presente documento, tenuto conto della tipologia di rapporto che lega il soggetto nei cui confronti si procede alla Società.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase di accertamento dei fatti, funzionale all'eventuale contestazione della violazione;
- la fase di determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

L'Organismo di vigilanza è privo di potere disciplinare e si limita a dare eventuale impulso alla relativa azione, segnalando per iscritto agli organi aziendali competenti le violazioni del Modello riscontrate.

In particolare, in tutti i casi in cui l'OdV riceva o acquisisca elementi idonei a configurare una violazione del Modello, ha l'obbligo di espletare ogni opportuno accertamento rientrante nell'ambito della propria attività e di informare tempestivamente la Società qualora, all'esito degli stessi, riscontri un'inosservanza o un difetto di funzionamento del Modello.

L'Organismo di vigilanza può essere coinvolto per le valutazioni concernenti l'accertamento della violazione e l'individuazione della sanzione applicabile e deve essere tenuto aggiornato sulle iniziative disciplinari assunte dalla Società.

5.1 Procedimento nei confronti di Amministratori e altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Codice etico e/o del Modello da parte di uno o più Amministratori o di altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta riscontrata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

Il Consiglio di Amministrazione, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente di concerto con il Collegio Sindacale, convoca il soggetto indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due componenti del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, cui debbono essere invitati a partecipare il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2392 c.c., il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le opportune deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto all'interessato, nonché, per opportuna conoscenza, all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui la violazione del Modello sia commessa da parte di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente l'Assemblea dei Soci.

Qualora previsto nello statuto sociale, l'Organismo di Vigilanza avrà il potere di convocare l'Assemblea in caso di gravi violazioni del Modello e/o in caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, ovvero, nel caso in cui il Consiglio di amministrazione e/o il Collegio Sindacale non provvedano in merito alle segnalazioni circa eventuali violazioni del modello riscontrate e comunicate dall'OdV stesso.

5.2 Dirigenti

In caso di riscontrata violazione del Modello da parte di un Dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, nonché del contratto collettivo applicabile.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente per iscritto e sottoscritta dal Consigliere Delegato o da procuratore munito dei necessari poteri.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Consigliere Delegato o il procuratore munito dei necessari poteri si pronuncia in ordine alla determinazione e all'applicazione della sanzione, provvedendo all'archiviazione del procedimento ovvero all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Il Consigliere Delegato cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva e ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Confermata la sussistenza della violazione, il Consigliere Delegato fornirà, sul punto, debita informativa al Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata accertata.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento al procedimento di cui innanzi viene archiviata presso la Direzione Risorse Umane e Servizi Generali.

5.3 Procedimento nei confronti dei dipendenti (esclusi i dirigenti)

Ogniqualevolta l'Organismo di Vigilanza riscontri o abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico procede all'accertamento della violazione e in caso positivo ne dà comunicazione alla Società nella persona del Consigliere Delegato o altro procuratore munito dei necessari poteri.

Il Consigliere Delegato o altro procuratore munito dei necessari poteri provvede a contestare tempestivamente per iscritto i fatti riscontrati nei confronti del dipendente ritenuto responsabile, secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/1970 e dal vigente CCNL.

A seguito delle eventuali osservazioni presentate dal dipendente interessato, il Consigliere Delegato o altro procuratore munito dei necessari poteri si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, provvedendo all'archiviazione del procedimento ovvero all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Confermata la sussistenza della violazione, il Consigliere Delegato fornirà, sul punto, debita informativa al Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata accertata.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere al Collegio di conciliazione e arbitrato anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/1970. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

Il Direttore Risorse Umane, ora *People Transformation*, cura l'effettiva applicazione della sanzione irrogata nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento al procedimento di cui innanzi viene archiviata presso la Direzione Risorse Umane, ora *People Transformation*.

5.4 Procedimento nei confronti dei Destinatari Terzi

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente o in violazione del Codice Etico e/o del Modello potranno determinare la risoluzione di diritto del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Qualora venga riscontrata una violazione del Codice Etico e/o del Modello da parte di uno dei soggetti di cui al par. 4.4, nel caso in cui la Società intenda risolvere il contratto, ne dà comunicazione scritta al soggetto interessato, sottoscritta dal Consigliere delegato o da altro procuratore speciale munito dei necessari poteri.