



# Modello di organizzazione gestione e controllo

Codice Sanzionatorio

Rev. 01 - 2022  
Starmed Srl

D.Lgs. 231/2001

## Sommario

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | PREMESSA .....  | 3  |
| 1.1 | <i>I principi che attengono all'applicazione delle sanzioni</i> .....           | 3  |
| 1.2 | <i>Il Sistema Disciplinare di STARMED S.R.L.</i> .....                          | 4  |
| 2   | I SOGGETTI DESTINATARI .....  | 5  |
| 2.1 | <i>Amministratore unico, revisore e soggetti apicali</i> .....                  | 5  |
| 2.2 | <i>I dipendenti di STARMED S.R.L.</i> .....                                     | 5  |
| 2.3 | <i>Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello</i> .....                  | 5  |
| 3   | LE CONDOTTE RILEVANTI .....   | 6  |
| 4   | LE SANZIONI DISCIPLINARI .....  | 7  |
| 4.1 | <i>Le diverse tipologie di sanzioni</i> .....                                   | 7  |
| 4.2 | <i>Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore unico e del revisore</i> ..... | 8  |
| 4.3 | <i>Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali</i> .....                     | 8  |
| 4.4 | <i>Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti</i> .....                           | 9  |
| 4.5 | <i>Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari</i> .....                    | 9  |
| 5   | CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE .....                               | 10 |
| 5.1 | <i>Segue: nei confronti dell'Amministratore unico e del revisore</i> .....      | 11 |
| 5.2 | <i>Segue: nei confronti dei Soggetti Apicali</i> .....                          | 12 |
| 5.3 | <i>Segue: nei confronti dei Dipendenti</i> .....                                | 12 |
| 5.4 | <i>Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari</i> .....                         | 12 |

# 1 Premessa

## ***1.1. I principi che attengono all'applicazione delle sanzioni***

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, per brevità, "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica) per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (soggetti "apicali" e soggetti "sottoposti").

Nell'ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, gli Enti sono passibili delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostrino:

- ✓ di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;
- ✓ che l'Organismo ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.

Il legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e dei Protocolli (artt. 6 e 7 del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare deriva dal mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale (Codice Etico) ed è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale.

Il Codice Sanzionatorio tiene conto della disciplina giuslavorista applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché delle peculiarità dei rapporti che legano a STARMED S.R.L. i componenti degli organi sociali, i consulenti, i fornitori ed i destinatari esterni del Codice in genere.

Il Modello 231 prevede che ognuno dei suddetti soggetti debba conoscere anticipatamente le sanzioni cui andrebbe incontro in caso di violazione delle regole dallo stesso previste.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti o terzi collegati a STARMED S.R.L. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, la violazione dei principi, valori e norme del Codice di condotta aziendale può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, l'applicazione di penali e la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per quanto riguarda il personale dipendente, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da STARMED S.R.L. (CCNL Commercio) prevede provvedimenti disciplinari commisurati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa. Per detto personale, la violazione dei principi, valori e norme del Codice

di condotta aziendale può essere ricondotta in tale ambito, venendo a costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nel rispetto del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di STARMED S.R.L. compete all'Amministratore unico assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni, riservandosi comunque, il risarcimento del danno subito, qualora derivino danni concreti per la società.

## ***1.2. Il Sistema Disciplinare di STARMED S.R.L.***

STARMED S.R.L. ha adottato, unitamente agli altri documenti costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare (codice sanzionatorio), idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Codice Sanzionatorio intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- ✓ le violazioni del Modello 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;
- ✓ le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di STARMED S.R.L.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni:

- ✓ nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste;
- ✓ nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti;
- ✓ nella terza, le sanzioni comminabili;
- ✓ nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

## **Sezione I**

### **2 I Soggetti Destinatari**

#### ***2.1 Amministratore unico, revisore e soggetti apicali***

Le norme ed i principi contenuti nel Modello devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di STARMED S.R.L., una posizione c.d. "apicale". Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dell'amministratore e di seguito quelle di tutti i soggetti che rivestono una posizione apicale presso la STARMED S.R.L.,

Altro organo destinatario delle prescrizioni e regole del Modello 231 e dunque del presente Sistema Disciplinare è il Revisore Legale.

#### ***2.2 I dipendenti di STARMED S.R.L.***

L'art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di STARMED S.R.L. legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (quadri, impiegati, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

#### ***2.3 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello***

Il presente Codice Sanzionatorio 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 'Terzi Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura

societaria ed organizzativa di STARMED S.R.L., ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per STARMED S.R.L..

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- ✓ tutti coloro che intrattengono con STARMED S.R.L. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, ecc.);
- ✓ i collaboratori a qualsiasi titolo;
- ✓ i soggetti facenti capo alla società controllante con la quale è stipulato il contratto di service;
- ✓ i contraenti ed i partners.

## Sezione II

### 3 Le Condotte Rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione funzionale alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, e sempre che non ricorrano le condizioni previste al punto 2;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione funzionale alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e sussista il pericolo di responsabilità per la società ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch’esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- 3) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 4, 5 e 6;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti 5 e 6;

5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 583 c.p., all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto 6;

6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583 c.p., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

Ai fini del presente Codice Sanzionatorio sono altresì considerate condotte rilevanti e dunque passibili di sanzioni, ai sensi dell’art. 6 comma 2- bis lett. d) del D.lgs 231/2001 (introdotto dalla L. n. 179/2017), la violazione delle misure di tutela del segnalante e le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante.

## Sezione III

### 4 Le Sanzioni Disciplinari

#### ***4.1 Le diverse tipologie di sanzioni***

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall’art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie:

- ✓ l’intenzionalità del comportamento;
- ✓ il grado di colpa;
- ✓ la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- ✓ il ruolo e le mansioni coperte;
- ✓ la potenzialità del danno rilevato per la società;
- ✓ le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento.

Le tipologie di sanzioni previste, diverse per ogni categoria di soggetto aziendale coinvolto, sono le seguenti:

- ✓ richiamo verbale;
- ✓ ammonizione scritta;
- ✓ la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- ✓ la revoca dall’incarico;
- ✓ decurtazione degli emolumenti;
- ✓ multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale;
- ✓ risoluzione del rapporto lavorativo con preavviso;
- ✓ risoluzione del rapporto lavorativo senza preavviso;

- ✓ l'applicazione di una penale;
- ✓ la risoluzione del rapporto negoziale

#### **4.2 Le sanzioni nei confronti dell'Amministratore unico e del revisore**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte dell'Amministratore e/o del Revisore, saranno applicate, le seguenti sanzioni:

- ✓ ammonizione scritta;
- ✓ la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- ✓ decurtazione degli emolumenti;
- ✓ la revoca dall'incarico.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b. per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti;
- c. per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2, la violazione delle misure di tutela del segnalante e le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti;
- d. per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

#### **4.3 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un Soggetto Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- ✓ richiamo verbale;
- ✓ ammonizione scritta;
- ✓ multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di tre giorni;
- ✓ risoluzione del rapporto lavorativo con preavviso;
- ✓ risoluzione del rapporto lavorativo senza preavviso.

In particolare:

- a. per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;

- b. per le violazioni di cui al n. 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- c. per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2, la violazione delle misure di tutela del segnalante e le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ovvero quella della risoluzione del rapporto lavorativo con preavviso;
- d. per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della risoluzione del rapporto lavorativo senza preavviso.

#### ***4.4 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, saranno applicate sanzioni previste dal CCNL Commercio adottato, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Per la violazione delle misure di tutela del segnalante e le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ovvero quella della risoluzione del rapporto lavorativo con preavviso.

#### ***4.5 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari***

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione 2 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ✓ la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con STARMED S.R.L.;
- ✓ l'applicazione di una penale in percentuale del corrispettivo pattuito in favore del terzo destinatario;
- ✓ la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con STARMED S.R.L..

In particolare:

- ✓ per le violazioni di cui ai nn. 1), 3), e 4) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- ✓ per le violazioni di cui al n. 5) della Sezione 2, le segnalazioni che si rivelino infondate con dolo o colpa grave del segnalante sarà applicata la sanzione della penale ovvero quella della risoluzione;
- ✓ per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) della Sezione 2, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nella Sezione 2 siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, STARMED S.R.L. inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

## Sezione IV

### 5 Contestazione ed irrogazione della sanzione

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione 2.

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 della contestazione della violazione all'interessato;
- ✓ la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione all'Amministratore unico di STARMED S.R.L., ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

### ***5.1 Segue: nei confronti dell'Amministratore unico e del revisore***

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte dell'Amministratore e del revisore, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'assemblea dei soci una relazione contenente:

- ✓ la descrizione della condotta constatata;
- ✓ l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- ✓ gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- ✓ gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- ✓ una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'assemblea dei soci 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.

In occasione dell'adunanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'assemblea dei soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

La delibera dell'assemblea dei soci viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

## ***5.2 Segue: nei confronti dei Soggetti Apicali***

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Soggetto Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'amministratore unico una relazione contenente:

- ✓ la descrizione della condotta constatata;
- ✓ l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- ✓ gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- ✓ gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- ✓ una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, STARMED S.R.L., tramite l'Amministratore unico, contesta al Soggetto Apicale interessato la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- ✓ la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- ✓ l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione.

Anche a seguito delle eventuali controdeduzioni del Soggetto Apicale interessato, l'Amministratore unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

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

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

## ***5.3 Segue: nei confronti dei Dipendenti***

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni dello "Statuto dei diritti dei lavoratori" (Legge n. 300/1970), del CCNL vigente e quelle compatibili del par. 5.2.

## ***5.4 Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari***

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore unico, una relazione contenente:

- ✓ la descrizione della condotta constatata;
- ✓ l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- ✓ gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- ✓ gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- ✓ una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore unico invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore unico che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.