

**SISTEMA DISCIPLINARE**

Aggiornamento documento

04/12/2024

00

**FUTURA TRASPORTI SRL**

**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ex D.lgs. n. 231/01  
e strutturato secondo le Norme  
ISO 37001 e ISO 37301**

**SISTEMA DISCIPLINARE**

**SISTEMA DISCIPLINARE**


Aggiornamento documento

04/12/2024

00

## INDICE

1. STRUTTURA, FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	3
2. SOGGETTI DESTINATARI .....	4
3. CONDOTTE RILEVANTI .....	5
4. LE SANZIONI .....	6
4.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente) .....	7
4.2 Misure nei confronti del Vertice Aziendale .....	8
4.3 Misure nei confronti del Soggetto Revisore .....	8
4.4 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda .....	8
5. Whistleblowing .....	8
6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI .....	10
7. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI .....	10
8. VALIDITA' .....	11
9. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO .....	11

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01</b> <b>CMS/Modello 231</b>	Pagina <b>3 di 12</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento 04/12/2024      00

## 1. STRUTTURA, FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art.6, comma 2, lett. e) e l'art.7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 (Decreto) indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello), l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

La tempestività con cui l'azienda reagisce alla violazione delle regole è garanzia dell'efficacia del sistema di controllo.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

**Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:

- predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta attuative del Modello;
- specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni.

**Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;


**Pubblicità**: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)<sup>1</sup>, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;

**Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.)<sup>2</sup>;

**Gradualità**: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive

<sup>1</sup> 1 Art. 7. Sanzioni disciplinari: 1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

<sup>2</sup> Art. 7. Sanzioni disciplinari: 2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01</b> <b>CMS/Modello 231</b>	Pagina <b>4 di 12</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento 04/12/2024      00

aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

**Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista dallo SGRA e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

**Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.)<sup>3</sup>;

**Presunzione di colpa:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e, DLgs 231/01);

**Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

## 2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare, il Vertice aziendale, il Soggetto Revisore, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la nostra Organizzazione.


Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale provvedere alla comunicazione dello stesso.

In quest'ambito, infatti, i dipendenti di Futura Trasporti S.r.l. sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dal Vertice Aziendale; tutti i destinatari del Modello sono tenuti al rispetto:

- a) dei principi di comportamento previsti dal Modello;
- b) del Codice Etico.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti al Vertice Aziendale.

<sup>3</sup> Art. 7. Sanzioni disciplinari: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01 CMS/Modello 231</b>	Pagina <b>5 di 12</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento 04/12/2024      00

Per quanto riguarda l'accertamento delle sanzioni, come si vedrà, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti destinatari del Modello.

### 3. 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.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività della Società, assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito degli "Scenari di Rischio 231" a rischio inferiore al valore di rischio medio identificato nell'Analisi dei rischi ("Evaluation Sheet") e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito degli "Scenari di Rischio 231" a rischio uguale/superiore al valore di rischio medio identificato nell'Analisi dei rischi ("Evaluation Sheet") e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela e salvaguardia dell'ambiente, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) 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

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01 CMS/Modello 231</b>		Pagina <b>6 di 12</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>		Aggiornamento documento
			04/12/2024      00

violazione e/o la potenziale compromissione di una componente ambientale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;

- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, ma reversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, irreversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.


#### **4. LE SANZIONI**

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni stesso. Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, ecc..).

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01 CMS/Modello 231</b>	Pagina <b>7 di 12</b>	
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento 04/12/2024      00	

Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.


Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

#### **4.1 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE (NON DIRIGENTE)**

I provvedimenti disciplinari, applicabili in ordine crescente di gravità conformemente alle norme sopra richiamate, consistono in:

- richiamo verbale per la lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o in occasione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso nonché in caso di tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei Responsabili di funzione, di lievi irregolarità commesse da altri soggetti;
- ammonizione scritta applicabile in occasione di mancanze punibili con il richiamo verbale ma che, in ragione delle conseguenze negative per la Società o della recidività dell'autore, abbiano una maggiore rilevanza (es: violazione reiterata delle procedure previste dal presente Modello o reiterata adozione di condotte non conformi alle prescrizioni del Modello stesso) o in caso di omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei Responsabili di funzione, di irregolarità non lievi o reiterate commesse da altri soggetti;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni applicabile in caso di inosservanza grave delle procedure interne previste dal presente Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni in esso contenute nonché per le ipotesi di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità, commesse da altri soggetti, tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi per la stessa;
- licenziamento nei casi di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, suscettibili di integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e di condotte tali da comportare la possibile applicazione, in capo alla Società, delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 o tali da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro o da non consentirne più la prosecuzione.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01 CMS/Modello 231</b>	Pagina <b>8 di 12</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento 04/12/2024      00

#### **4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEL VERTICE AZIENDALE**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del Vertice Aziendale, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

#### **4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO REVISORE**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte del Soggetto Revisore, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Vertice Aziendale.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

#### **4.4 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI O ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON L'AZIENDA**


Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte dell'azienda, qualora da tale comportamento siano derivati danni concreti all'azienda (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della funzione aziendale che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Vertice Aziendale.

È compito del Vertice Aziendale, con l'eventuale supporto dell'OdV, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

### **5. WHISTLEBLOWING**

In data 10.03.2023, è stato emesso il D. lgs. n. 24/23 recante Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, e riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione delle disposizioni normative nazionali (whistleblowing).

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01</b> <b>CMS/Modello 231</b>	Pagina <b>9 di 12</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento 04/12/2024      00


Il decreto in esame si pone quale precipuo obiettivo, la tutela del segnalante e di tutti gli altri soggetti eventualmente coinvolti. Per il raggiungimento delle succitate finalità di tutela è necessario che tutte le attività di adeguamento poste in essere dai soggetti interessati dalla disciplina – che impone, tra gli altri, severi obblighi di riservatezza, con contestuale divieto di porre in essere attività ritorsive nei confronti dei segnalanti – nonché le attività di trattamento dei dati personali e di conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione, avvengano sempre nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali.

Più nello specifico, il decreto in esame:

- amplia il raggio di applicazione delle forme di tutela coinvolgendo sia tutti gli enti privati che, nell’ultimo anno, abbiano impiegato la media di 50 lavoratori subordinati – con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato – sia quelli che, pur non avendo impiegato la media di 50 lavoratori, rientrano nell’ambito di applicazione degli atti del diritto dell’Unione (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell’ambiente e sicurezza dei trasporti). Sono infine soggetti alla nuova disciplina anche quegli operatori che, a prescindere dal numero di dipendenti impiegati, abbiano adottato i modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- estende l’ambito oggettivo delle segnalazioni a tutte le condotte illecite, previste sia dalla normativa nazionale che da quella dell’Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato;
- offre forme di tutela, ove opportuno, anche ai c.d. facilitatori vale a dire coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi e connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e/o familiari, ed infine ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

I soggetti privati dovranno dunque predisporre appositi canali di segnalazione interni – che, siano in grado di garantire, “anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione” – la cui gestione può alternativamente essere affidata ad una persona o ad un ufficio aziendale interno, autonomo e costituito da personale specificamente formato, ovvero affidata ad un soggetto esterno, dotato anch’esso di personale adeguatamente istruito per la corretta gestione dei canali di segnalazione.

Inoltre, in ottemperanza a quanto statuito dal decreto, i soggetti interessati dalla disciplina dovranno: pubblicare un’informativa chiara ed esplicativa circa le procedure e i presupposti

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01</b> <b>CMS/Modello 231</b>	Pagina <b>10 di 12</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento 04/12/2024      00

per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne, che sia facilmente accessibili sul luogo di lavoro e sul proprio sito internet, qualora ne siano dotati; rilasciare ai cd. Whistleblower, un avviso di ricevimento della segnalazione e, entro tre mesi, un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura.

La nostra organizzazione, in risposta alla legislazione vigente ed alle richieste del mercato, ha introdotto una specifica Policy di Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing) con la quale istituisce, attua e si prodiga a mantenere e migliorare un sistema di gestione delle segnalazioni secondo i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/01.

## 6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione, sulla base dei criteri di cui al paragrafo 3, sarà valutata dal Vertice Aziendale, coadiuvato dall'OdV, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.


La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

## 7. ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati all'Organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti destinatari del Modello.

Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dal CCNL. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti al Vertice Aziendale.

Per le altre categorie di soggetti, legati all'Organizzazione da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Vertice Aziendale, col supporto dell'OdV.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01 CMS/Modello 231</b>	Pagina <b>11 di 12</b>
	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	Aggiornamento documento 04/12/2024      00

Per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali.

Occorre specificare che, in ogni caso, è previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

## 8. VALIDITA'

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del CMS/Modello 231 ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Vertice Aziendale.

## 9. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 – “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

**SISTEMA DISCIPLINARE**

Aggiornamento documento

04/12/2024

00

- Statuto e Regolamenti interni;
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Linee guida Confindustria in materia di MOGC ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di gestione per la Qualità"