




Società soggetta a Controllo e Coordinamento da Parte dell'Ente Provincia di Caserta

Sede Legale ed Uffici Amministrativi: 81100 Caserta, Via Lamberti n. 29 Tel. 0823/21.03.90 - Fax. 0823/21.29.87 - www.terradilavorospa.com – Email: info@tlspa.it - PEC: tdl@pec.it
Tel. 0823/15.03.996 – Fax: 0823/15.03.991 – Email: controlloimpianti@tlspa.it – PEC: controlloimpiantitlspa@pec.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO


SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO N. 4

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
---	--	-----------------------

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. SANZIONI E CRITERI DI COMMISURAZIONE	5
3. SANZIONI APPLICABILI AI SOGGETTI SOTTOPOSTI.....	6
4. SANZIONI APPLICABILI AI SOGGETTI “APICALI”	7
5. MISURE APPLICABILI NEI RAPPORTI CON I TERZI.....	9
6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	9
7. ENTRATA IN VIGORE	11

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
--	--	-----------------------

1. INTRODUZIONE

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 e s.m.i. (di seguito, il “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; di seguito, anche collettivamente indicati come ‘Enti’) per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell’art. 5 del Decreto (i.e. soggetti “apicali” e soggetti “in posizione subordinata”).

Nell’ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, l’Ente è passibile delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostri: - di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “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 (di seguito “Sistema Disciplinare”) idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e dei suoi elementi, ivi inclusi i Protocolli ad esso connessi (artt. 6 e 7 del Decreto).

La rilevanza del Sistema Disciplinare nell’ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (i.e. Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall’art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come ‘Statuto dei lavoratori’) e/o da normative speciali.


Sul punto, le Linee guida dettate da Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 affermano che “la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello ledono il rapporto di fiducia instaurato dall’ente con l’autore della violazione e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari”.

Al fine di dotarsi di un sistema disciplinare idoneo a dare forza a tutte le regole che compongono il Modello – di cui il presente Sistema Disciplinare costituisce parte integrante e sostanziale del Modello – TL ha predisposto il presente documento, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal codice penale.

Ciò che caratterizza, infatti, il sistema disciplinare è che lo stesso trova applicazione nei confronti del soggetto autore della violazione a prescindere dalla sussistenza e dall’esito del giudizio penale e/o amministrativo pendente nei confronti del medesimo soggetto autore del reato.

Ciò in quanto la violazione del codice etico e delle procedure interne rappresentano un **genus autonomo** dalla violazione di legge che comporta la commissione di un reato.

Perciò TL, ove intenderà applicare le sanzioni disciplinari nei confronti dei trasgressori, non sarà tenuta ad attendere l’esito dell’eventuale procedimento penale avviato nei confronti degli autori del reato.

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
---	---	-----------------------

In tal senso, pertanto, la valutazione disciplinare, da parte di TL, del comportamento posto in essere non necessariamente coincide con il giudizio dell'Autorità giudiziaria, data l'autonomia delle violazioni delle regole contenute nel Modello.

Pur nella sua autonomia, l'apparato disciplinare interno adottato dall'ente svolge un'importante funzione ausiliaria e di supporto nei confronti del sistema sanzionatorio pubblicistico c.d. "esterno" (rappresentato dal sistema penale e/o amministrativo) nel perseguimento delle medesime finalità.

Oggetto di sanzione disciplinare ai fini del presente Sistema sono le violazioni commesse sia dai soggetti in posizione apicale, in quanto titolari di poteri di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale sia quelle poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza sia, da ultimo, quelle compiute dai soggetti terzi esterni a TL che si interfacciano con quest'ultima nell'ambito dei rapporti di collaborazione, consulenza e commerciali in genere.

Il presente Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile in azienda nonché in conformità alle norme di legge vigenti in materia, con particolare riguardo alla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") nonché agli artt. 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile.

Nel corpo del presente documento si procederà ad analizzare nel dettaglio:

- le tipologie di sanzioni irrogabili e i relativi criteri di commisurazione;
- i soggetti, interni o esterni a TL, destinatari delle sanzioni;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato in formato cartaceo e/o elettronico per via telematica ai soggetti destinatari dello stesso, è affisso presso la sede aziendale, affinché ne sia garantita la più ampia conoscenza.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento nonché le norme della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, ove applicabili.

DEFINIZIONI


Al fine di agevolare la lettura e la consultazione del presente documento, si rassegna di seguito il catalogo delle definizioni contenute nella normativa di legge che vengono in rilievo nel caso in esame:

Apicali: i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;

D.Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, codificato dal D. Lgs. n. 231/2001;

OdV: l'Organismo di Vigilanza preposto al controllo del funzionamento e dell'osservanza del Modello e dei documenti ad esso allegati (ivi incluso il Sistema Disciplinare) e al relativo aggiornamento;

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
--	--	-----------------------

Sistema Disciplinare: il presente Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello;

Sottoposti: i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto;

Terzi: tutti i soggetti esterni a Terra di Lavoro S.p.A.;

TL: Terra di Lavoro S.p.A.

2. SANZIONI E CRITERI DI COMMISURAZIONE

Il Sistema Disciplinare adottato da TL gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile in relazione alla gravità della violazione commessa e al grado di pericolosità del comportamento tenuto dal soggetto autore della violazione.

Pertanto, il Sistema Disciplinare sanziona, in primis, tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un **sistema di gradualità** della sanzione e rispetta i principi di proporzionalità e adeguatezza della sanzione comminata rispetto alla violazione rilevata.

In linea generale, è possibile distinguere le sanzioni irrogabili in caso di violazione del Modello, secondo un ordine crescente di gravità, come segue:

i) sanzioni conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero verbale;
- rimprovero per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni.

ii) sanzioni risolutive del rapporto di lavoro:


- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (**giustificato motivo**);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (**giusta causa**).

Le sanzioni di volta in volta applicabili saranno proporzionate ai seguenti criteri di commisurazione:

- gravità della violazione commessa;
- livello di responsabilità gerarchica del soggetto autore dell'infrazione;
- elemento psicologico della condotta (dolo o colpa);
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- altre eventuali circostanze (aggravanti o attenuanti) rilevanti, inerenti la professionalità, le pregresse esperienze lavorative, gli eventuali precedenti disciplinari del soggetto responsabile.

Ai fini della valutazione della **gravità dell'infrazione**, vengono in considerazione altresì i seguenti elementi:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
--	--	-----------------------

- tipologia della violazione compiuta;
- presenza e intensità dell'elemento soggettivo;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze.

La **recidiva**, ossia la reiterazione nel tempo della medesima violazione, costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto ad una costante attività di verifica e monitoraggio da parte dell'OdV.

3. SANZIONI APPLICABILI AI SOGGETTI SOTTOPOSTI

Con l'espressione di "soggetti sottoposti" ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto, si fa riferimento a quei soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza all'interno dell'ente: in tale categoria rientrano coloro che sono legati a TL da un rapporto di lavoro subordinato, ossia gli operai, gli impiegati e i quadri.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

Rimprovero verbale:


- ✓ lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne di TL fatte proprie dal Modello o previste dal medesimo o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- ✓ tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri dipendenti.

Rimprovero scritto:

- ✓ mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure di TL fatte proprie dal Modello o previste dal medesimo o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- ✓ omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri dipendenti;
- ✓ ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo fino a 3 (tre) giorni:

- ✓ inosservanza delle procedure interne di TL fatte proprie dal Modello o previste dal medesimo o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- ✓ omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
---	--	-----------------------

o da determinare per essa riflessi negativi, anche ai fini del pericolo di commissione dei c.d. “reati 231”, ivi inclusa una situazione di pericolo per l’integrità fisica dei lavoratori.

Trasferimento del dipendente in caso di suo rinvio a giudizio:

- √ trattasi di una specifica misura disciplinare richiamata dalle Linee Guida di Confindustria prevista per i dipendenti di amministrazioni, enti pubblici ed enti a prevalente partecipazione pubblica. Con specifico riferimento alla realtà aziendale oggetto di analisi, sarà facoltà di TL, dunque, valutare la possibilità di applicare detta misura. Infatti, con riferimento ai dipendenti degli enti a prevalente partecipazione pubblica, la Legge 27 marzo 2001, n. 97 e s.m.i. prevede espressamente all’art. 3 la possibilità di trasferire il dipendente rinviato a giudizio per uno dei reati contro la P.A. (e specificatamente per quelli di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320 c.p. e dall’art. 3, legge n. 1383/1941) ad un ufficio diverso da quello in cui lo stesso prestava servizio al momento della commissione del fatto di reato, con attribuzione allo stesso di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. In tal caso l’amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell’ufficio in considerazione del discredito che l’amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza. Invece, in caso di impossibilità di attuare il trasferimento sopra descritto nei casi di cui al citato art. 3, comma 2, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità.

Licenziamento per giustificato motivo:

- √ violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto e riconducibile all’operato di TL.


Licenziamento per giusta causa:

- √ comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico di TL delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

4. SANZIONI APPLICABILI AI SOGGETTI “APICALI”

Nel novero dei soggetti apicali sono ricompresi, in forza di quanto previsto dall’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, “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 le “persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell’ente.

Alla luce della suddetta definizione, assumono rilevanza, in primo luogo, stante l’attuale assetto di *governance*, le figure del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, in quanto

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
--	--	-----------------------

titolari, rispettivamente, delle funzioni di amministrazione e di controllo, nonché del revisore dei conti.

In secondo luogo, nel novero dei soggetti in posizione apicale rientrano i **Direttori e Dirigenti**, che rivestono funzioni e/o esercitano i poteri secondo quanto espressamente disposto dall'art. 5 co. 1 lett. a) D. Lgs. 231/2001, i quali possono essere legati alla Società sia da rapporti di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica. Nel primo caso, troveranno applicazione senza alcuna distinzione per tutte le categorie di Direttori (e Dirigenti se vi rientrino) presenti in TL, le tutele previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Orbene, di seguito si procederà ad esemplificare le misure sanzionatorie applicabili nei confronti delle due categorie di soggetti apicali previsti dal Sistema Disciplinare.

A) MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E SOCIETÀ DI REVISIONE

Qualora sia accertata la violazione da parte di amministratori e/o sindaci di TL o da parte di soggetti della Società di Revisione incaricata, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia):


- richiamo formale scritto;
- sospensione dal servizio (per un periodo compreso tra 1 e 6 mesi) e/o dalla retribuzione fino al 3% (tre percento) e, nel caso specifico della Società di Revisione, dal corrispettivo in misura non superiore al 60%, per violazioni particolarmente gravi, reiterate e molteplici (es.: mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione realizzate nell'ambito dell'attività sensibili di cui ai processi sensibili; rischio di comportamenti in grado di arrecare un danno patrimoniale o di esporre TL ad una situazione oggettiva di pericolo di veder applicate le sanzioni previste nel D. lgs. n. 231/01; violazione abituale del Modello);
- revoca dall'incarico per giusta causa, nell'ipotesi di violazioni di eccezionale gravità, dirette in modo non equivoco al compimento di un di uno dei reati previsti dal Decreto reato, in cui comunque sussista il pericolo che sia contestata la relativa responsabilità

B) SANZIONI APPLICABILI AI DIRIGENTI

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale è da considerarsi di natura fiduciaria.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle regole che compongono il Modello, saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto:
in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali di TL fatte proprie dal Modello o previste dal medesimo;
multa nella misura massima prevista dal CCNL (es. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione realizzate nell'ambito dell'attività sensibili di cui ai processi sensibili)
- risoluzione del rapporto di lavoro:
violazione di una o più prescrizioni del Modello con dolo o colpa grave tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. A titolo meramente

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
--	---	-----------------------

esemplificativo: inosservanza delle procedure interne di TL fatte proprie dal Modello o previste dal medesimo o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti; violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento di una gravità tale da esporre la società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di reato sanzionato dal Decreto o tale da determinare riflessi negativi per la società stessa.

Al Dirigente responsabile potranno da ultimo essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli nel caso di violazione di rilevante entità delle regole previste dal Modello.

L'applicazione delle misure disciplinari in esame deve essere valutata alla luce dei criteri di commisurazione previsti dal precedente paragrafo 2 e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni descritto al successivo paragrafo 6.

5. MISURE APPLICABILI NEI RAPPORTI CON I TERZI

Ai fini di una piena efficacia preventiva del Modello, il Sistema Disciplinare prevede l'applicazione di misure anche nei confronti di soggetti terzi (collaboratori esterni, consulenti, *Partners*) che, nell'ambito dei rapporti negoziali instaurati con TL, si siano resi responsabili di violazioni del Modello.


In linea generale, stante la necessità di imporre a tutti i soggetti che operano nella struttura l'osservanza del Modello ed in particolare, dato che tali lavoratori devono essere comunque considerati possibili autori del reato presupposto, rientranti nella categoria di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) d.lgs. 231/2001, a titolo meramente esemplificativo, nelle lettere di incarico o nei contratti stipulati tra TL e i propri collaboratori o controparti commerciali potranno essere inserite **specifiche clausole risolutive espresse** che prevedano la risoluzione del rapporto ovvero **clausole penali** – eventualmente commisurate ad una determinata percentuale del corrispettivo pattuito nel contratto ovvero al fatturato annuo di TL – che sanzionino, previa diffida ad adempiere, le controparti contrattuali che osservino comportamenti contrari ai principi del Modello, in violazione delle prescrizioni in esso contenute.

In ogni caso resta salvo e impregiudicato il diritto di TL di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico di TL.

È compito del Responsabile di funzione aziendale interessato dal rapporto con la controparte contrattuale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, 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 Decreto.

6. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'OdV, secondo le procedure e le modalità previste dalla legge, dal vigente Sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda. A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
---	--	-----------------------

conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al Responsabile funzionalmente competente e alla Direzione.

Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse devono essere immediatamente comunicate all'OdV.

Preliminarmente, è opportuno chiarire che il procedimento di irrogazione delle misure disciplinari varia in relazione alla categoria di soggetti interessati.

Ed infatti, **per i soggetti sottoposti**, ossia per coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il procedimento disciplinare è quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, è in ogni caso previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni.

A riguardo, ai fini sia dell'archiviazione di un provvedimento disciplinare o che dell'irrogazione di una sanzione disciplinare, si renderà necessaria la preventiva informazione e consultazione dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

In linea generale, il procedimento ha inizio a seguito della ricezione, da parte dell'OdV, della segnalazione con cui viene rappresentata l'ipotesi di violazione del Modello ovvero a seguito dell'accertamento da parte dell'OdV stesso, nell'ambito della propria attività di verifica e di controllo, dell'effettivo verificarsi di una situazione di violazione del Modello.

L'OdV ha l'obbligo di attivarsi e verificare se tale segnalazione integri in astratto gli elementi idonei a configurare il pericolo della violazione del Modello.

All'esito della propria attività di verifica e di controllo, l'OdV, se esprime parere negativo, archivia detta segnalazione; al contrario, in caso di parere positivo, comunica tempestivamente la violazione commessa ai vertici aziendali.


Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero rilevare che la violazione del Modello accertata dall'OdV, concreti una o più violazioni del contratto collettivo nazionale applicabile al soggetto autore dell'infrazione, all'esito del procedimento indicato potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle descritte in precedenza, che potrà essere anche più grave di quella proposta dall'OdV.

In caso di **violazione del Modello da parte dei soggetti apicali**, ossia di coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e controllo, sarà cura dell'OdV darne immediata comunicazione – mediante relazione scritta – all'Organo amministrativo e al Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le misure disciplinari più opportune previste dalla normativa vigente, tenuto conto della gravità dell'infrazione commessa (sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni di cui al precedente paragrafo sub 2).

Ove le trasgressioni siano commesse dall'Organo Amministrativo, l'OdV dovrà riferire all'Assemblea dei soci e al Collegio Sindacale.

Qualora si verifichino fatti che possano integrare **violazioni del Modello da parte di collaboratori esterni, consulenti, terzi che intrattengono rapporti con TL**, l'OdV, sentito il Responsabile della funzione aziendale delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, provvede a darne comunicazione – mediante relazione scritta al CdA e al Collegio Sindacale.

Nella sua relazione, l'OdV formula i propri rilievi, dando indicazione delle regole del Modello che riassumono violate nonché delle eventuali e più opportune sanzioni applicabili al caso concreto.

	Sistema Disciplinare ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001	Aggiornamento 11-2023
---	--	-----------------------

7. ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni contenute nel presente Sistema Disciplinare entrano in vigore contemporaneamente al Codice Etico e al Modello di Organizzazione e Gestione, di cui costituisce parte integrante ed essenziale.