



# CODICE DISCIPLINARE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di  
Mion Ventoltermica Depurazioni S.p.A.  
in data 01.12.2023

## Sommario

<b><u>1. SCOPO</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>2. CAMPO DI APPLICAZIONE</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>3. TERMINOLOGIA</u></b> .....	<b>4</b>
<b><u>4. RESPONSABILITA' DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE</u></b> .....	<b>7</b>
<b><u>5. MODALITA' OPERATIVE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</u></b> .....	<b>7</b>
<b><u>5.1. DIPENDENTI NON DIRIGENTI</u></b> .....	<b>8</b>
<b><u>5.1.1. RICHIAMO VERBALE</u></b> .....	<b>8</b>
<b><u>5.1.2. AMMONIZIONE SCRITTA</u></b> .....	<b>9</b>
<b><u>5.1.3. MULTA NON SUPERIORE A TRE ORE DI RETRIBUZIONE CALCOLATA SUL MINIMO TABELLARE</u></b> ..	<b>9</b>
<b><u>5.1.4. SOSPENSIONE DEL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI TRE GIORNO</u></b>	<b>9</b>
<b><u>5.1.5. LICENZIAMENTO PER MANCANZE</u></b> .....	<b>10</b>
<b><u>5.1.6. SOSPENSIONE DEL SERVIZIO CON MANTENIMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO EX D.LGS. 231/2001</u></b> .....	<b>11</b>
<b><u>5.1.7. TABELLE DI SINTESI</u></b> .....	<b>11</b>
<b><u>5.2. LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI</u></b> .....	<b>11</b>
<b><u>5.3. AMMINISTRATORI, SINDACI E CONSIGLIERI</u></b> .....	<b>12</b>
<b><u>5.4. MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V)</u></b> .....	<b>12</b>
<b><u>6. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO</u></b> .....	<b>12</b>

## 1. SCOPO

Con il presente documento si introduce un formale sistema disciplinare teso ad ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti dal modello organizzativo di gestione attuato ai sensi del D.Lgs 231/2001, nonché l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la relazione di pratiche criminose da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari del Modello organizzativo, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento espressi dal modello ex D.lgs. 231/2001 e dal Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici, o reputazionali della Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra Datore di lavoro e dipendenti, così come richiesto e indicato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi di diligenza ed obbedienza del lavoratore, previsti dai seguenti articoli del Codice Civile:

- [Art. 2104](#) (Diligenza del prestatore di lavoro);
- [Art. 2105](#) (Obbligo di fedeltà);
- [Art. 2106](#) (Sanzioni disciplinari),
- [Art. 2118](#) (Recesso dal contratto a tempo indeterminato);
- [Art. 2119](#) (Recesso per giusta causa).

Il Sistema Disciplinare si inquadra nell'ambito dei poteri del Datore di Lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come disciplinati dal Codice Civile, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.300 del 1970) e nei vigenti CCNL. I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il "Personale apicale" e il "Personale sottoposto ad altrui direzione", così come definiti dal D.Lgs. 231/01.

Tra i suddetti soggetti sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dagli articoli del Codice Civile: artt. 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (*stakeholders*), tra cui anche amministratori e i collaboratori esterni della Società.

### 3. TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento: CCNL Metalmeccanici. Il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende industriali metal meccaniche;
- **CODICE ETICO:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- **COLPA:**
  - Colpa generica:
    - Negligenza (omesso compimento di un'azione doverosa);
    - Imprudenza (inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità);
    - Imperizia (negligenza o imprudenza in attività che richiedono l'impegno di particolari abilità o cognizioni);
  - Colpa specifica o inosservanza di:
    - leggi (atti del potere legislativo);
    - regolamenti (atti del potere esecutivo);
    - ordini (atti di altre pubbliche autorità);
    - discipline (atti emanati da privati che esercitano attività rischiose);
- **D.LGS. 231/01:** Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e s.m.i.;
- **DANNI:** conseguenze dannose per la Società: sanzioni e interdizioni; costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati (come perdite economiche comunque

riscontrate a seguito di assoluzione dalle accuse di commissione di uno o più Reati presupposti); lesioni alla buona reputazione aziendale e alla fiducia concessa dagli *stakeholders* (clienti, fornitori, dipendenti, soci, etc...);

- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Dolo:** si ha dolo quando il soggetto agisce con coscienza e volontà (rappresentazione e realizzazione dell'evento voluto da parte dell'agente);
- **Indebiti disciplinari:**
  - a. Del tipo "inosservanza lieve" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
  - b. Del tipo "inosservanza ripetuta" quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
  - c. Del tipo "inosservanza grave" quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
  - d. Del tipo "violazione colposa" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza;
  - e. Del tipo "violazione dolosa o grave con colpa" quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società;

- **Linee guida di Confindustria**

Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo

proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudizio penale. Questi può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito;

- **MODELLO:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell'Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, *cross reference* fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del Modello stesso;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;
- **Personale apicale:** i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/01, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (come indicati nel Protocollo Operativo "Individuazione dei soggetti apicali");
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.;
- **Sanzioni** (ex D.Lgs. 231/01):

- confisca del profitto per riparazione delle conseguenze del reato;
  - sanzione pecuniaria relativa alla commissione del reato singolo;
  - sanzione legata alla commissione di una pluralità di illeciti (sanzione relativa all'illecito più grave aumenta fino al triplo);
  - interdizione (sospensione temporanea, da 3 a 24 mesi, dell'attività e/o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni);
  - pubblicazione della sentenza a carico dell'Ente colpevole;
  - commissariamento; sospensione definitiva delle attività aziendali;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico;
  - **Società o Azienda:** Mion Ventoltermica Depurazioni S.p.A. (*breviter anche MVT*).

#### 4. RESPONSABILITA' DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile di formalizzare, applicare e revisionare il presente Sistema Disciplinare.

Dal momento che il presente documento è parte integrante della struttura documentale "diretta" del Modello, è compito dell'Organismo di Vigilanza (OdV) vigilare sulla sua corretta applicazione.

A tal proposito l'OdV avrà diritto ad essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto. Il sistema Disciplinare potrà, inoltre, attivarsi anche su segnalazione da parte dell'OdV stesso alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'aggiornamento, la verifica e l'approvazione del presente documento è di competenza del Consiglio di Amministrazione della società Mion Ventoltermica.

#### 5. MODALITA' OPERATIVE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Nel presente capitolo sono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema Disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari.

La Società ritiene che il Sistema Disciplinare correttamente applicato, in linea con le indicazioni del vigente CCNL di riferimento, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

## 5.1. DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori Dipendenti, inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende industriali metalmeccaniche (CCNL Metalmeccanici), occorre rispettare la normativa prevista dal combinato disposto ex Artt. 8-11 (Art. 8 – Provvedimenti disciplinari; Art. 9 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni; Art. 10 – Licenziamenti per mancanze; Art. 11 – Sospensione cautelare non disciplinare) della Sezione IV (Disciplina del rapporto individuale di lavoro) al Titolo VII (Rapporti in azienda) del CCNL Metalmeccanici e ex Art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”).

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi di comportamento definiti nel documento portante del Modello e nel Codice Etico ad opera di Dipendenti costituisce quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

I diversi provvedimenti disciplinari applicabili (espressamente richiamati dall'Art. 8: “richiamo verbale”, “ammonizione scritta”, “multa”, “sospensione del lavoro e dalla retribuzione”, “licenziamento per mancanze” e “sospensione cautelare disciplinare”) sono descritti in termini generali attraverso una scala omogenea di gravità degli indebiti disciplinari (“inosservanza lieve”, “inosservanza colposa”, “inosservanza ripetuta o grave”, “violazione colposa” e “violazione dolosa o grave”) per permettere una valutazione coerente alle diverse tipologie di reati specifici identificati dal D.Lgs. 231/01.

Alle tipologie di provvedimenti disciplinari predisposte ai sensi del CCNL, si aggiunge, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori, un provvedimento specifico identificato come “Sospensione del servizio con mantenimento del trattamento economico per i lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01”; tale provvedimento permette la necessaria copertura sanzionatoria di tutte le possibili situazioni che richiedono un opportuno intervento disciplinare.

### 5.1.1. RICHIAMO VERBALE

La sanzione in oggetto scatta nei seguenti casi:

- Inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- Inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse dai propri sottoposti o da altri appartenenti al personale.

Si ha “inosservanza lieve” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.



Ai fini probatori il richiamo verbale è comunicato e documentato a mezzo qualsiasi tipo di scritto; a titolo esemplificativo non esaustivo: raccomandata a mani, lettera, mail, pec etc.

### **5.1.2. AMMONIZIONE SCRITTA**

Tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell'inosservanza.

- Inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- Inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

Si ha "inosservanza ripetuta" quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

### **5.1.3. MULTA NON SUPERIORE A TRE ORE DI RETRIBUZIONE CALCOLATA SUL MINIMO TABELLARE**

Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza.

- Inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del MODELLO [MOG231];
- Inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse dai propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

Si ha "inosservanza grave" quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.

### **5.1.4. SOSPENSIONE DEL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI TRE GIORNI**

La sanzione scatta nei seguenti casi:

- Violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello;
- Violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale;
- Omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).

Si ha "violazione colposa" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.

#### **5.1.5. LICENZIAMENTO PER MANCANZE**

Con il licenziamento per mancanze (con o senza preavviso) è sanzionata la violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento portante del Modello, dal Codice Etico, tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- a. Condotta dolosa violativa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/01 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
- b. Commissione dolosa di atti non dovuti od omissione dolosa di atti dovuti ai sensi del MODELLO o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- c. Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, 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.
- d. Ogni illecito commesso dal lavoratore idoneo a determinare l'interruzione del rapporto di lavoro, c.d. in tronco, per volontà del datore di lavoro.

Si ha “violazione dolosa o grave con colpa” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

### **5.1.6. SOSPENSIONE DEL SERVIZIO CON MANTENIMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO EX D.LGS. 231/2001**

Nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia diventata irrevocabile la decisione del giudice penale.

### **5.1.7. TABELLE DI SINTESI**

Di seguito è presentata una tabella che pone in relazione la sanzione disciplinare applicata con il reato commesso; si riporta, inoltre, una tabella di sintesi per una più chiara definizione degli specifici livelli di gravità nella commissione dei reati.

<b>SANZIONE DISCIPLINARE</b>		<b>INDEBITO DISCIPLINARE</b>
Richiamo verbale	a	Inosservanza lieve
Richiamo scritto	b	Inosservanza ripetuta
Multa fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione ordinaria	c	Inosservanza grave
Sospensione dal lavoro, con perdita della corrispondente retribuzione, fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi	d	Violazione colposa
Licenziamento (per giusta causa)	e	Violazione dolosa Violazione grave non colpa

## **5.2. LAVORATORI AUTONOMI, COLLABORATORI E ALTRI SOGGETTI**

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi, le violazioni o l'aggiornamento dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell' Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

### **5.3. AMMINISTRATORI, SINDACI E CONSIGLIERI**

In caso di relazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello da parte degli Amministratori o dei Sindaci (membri del Collegio Sindacale) della Società, l'Organismo di Vigilanza (OdV) informerà l'intero Consiglio di Amministrazione (CdA) ed il Collegio Sindacale, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave violazione da parte dei Consiglieri del CdA, non giustificata e/o non ratificata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere colpevole. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

### **5.4. MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V)**

In caso di realizzazione di fattispecie di Reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il Consiglio di Amministrazione (CdA) provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In caso di grave violazione non giustificata e/o non ratificata dal CdA, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, etc.).

## **6. DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO**

Conformemente all'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza del Personale mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro.

Inoltre, il presente documento è reso disponibile nel sito aziendale [www.mvtplant.com](http://www.mvtplant.com), affinché possa essere condiviso e consultato in ogni momento dalle parti interessate.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.