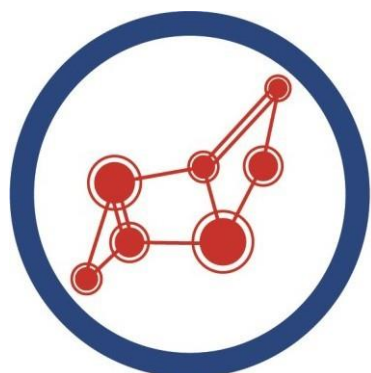


# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

## Allegato 4: SISTEMA DISCIPLINARE



# **ISOLFIN**

*Insulation • Asbestos Removal • Access Management  
Blasting & Painting • Fireproofing • NDT & Mechanical Installations*

**Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il presente documento costituisce il sistema disciplinare di ISOLFIN S.P.A. A SOCIO UNICO adottato dal Consiglio di Amministrazione con verbale di data 27/07/2021.

Il Presidente  
del Consiglio di Amministrazione

Dott. Marco Nori

**ISOLFIN S.p.A.**  
PRESIDENTE  
Amministratore Delegato  
Dott. Marco Nori  


**Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza**


Il presente documento, assieme al Codice Etico e di Comportamento, alla Parte Generale, alle Parti Speciali, allo Statuto dell'OdV, e a tutti gli altri allegati, è stato consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza, che con la sottoscrizione ne attesta la presa visione.

Roma, 27/07/2021.

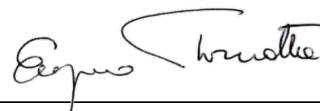
Daniele Mercatali



Antonia Simona Terlizzi



Eugenio Plazzotta



**Indice delle revisioni**

RE · V	DATA	MOTIV O
Rev. 0	30/09/2019	Prima stesura del Documento
Rev. 1	21/11/2019	Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
Rev. 2	27/07/2021	Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione

**Controllo di distribuzione**

Pubblico	Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <a href="https://www.isolfin.it/it/">https://www.isolfin.it/it/</a> ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.
----------	--

**INDICE**

- 1 PRINCIPI GENERALI
- 2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI
- 3 DESTINATARI DELLE SANZIONI
  - 3.1 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I LAVORATORI
  - 3.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I DIRIGENTI
  - 3.3 DESTINATARI DELLE SANZIONI: GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI
  - 3.4 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I COLLABORATORI, I FORNITORI, I CLIENTI E I PARTNERS
  - 3.5 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

## 1. PRINCIPI GENERALI

La definizione di un insieme organico di sanzioni commisurate alla gravità delle violazioni eventualmente commesse dai destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello” o “MOG”) e del Codice Etico e dotate di adeguata efficacia deterrente costituisce un requisito essenziale ai fini dell’esonero della responsabilità amministrativa.

Tale requisito rappresenta infatti un elemento che contribuisce a qualificare come fraudolenta l’elusione del Modello da parte di chi abbia commesso il reato.

L’applicazione dei provvedimenti disciplinari prescinde dalla rilevanza penale della condotta, dall’avvio e dall’esito dell’eventuale procedimento penale avviato dall’Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Le violazioni del Codice Etico e di Condotta o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottati da ISOLFIN S.P.A A SOCIO UNICO (di seguito anche “Isolfin” o “Società”, costituiscono il presupposto per l’applicazione di provvedimenti disciplinari, indipendentemente dall’eventuale che le condotte possano integrare, che verranno disposti dalle competenti funzioni aziendali, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”).

L’applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto in essere una mera violazione dei principi sanciti dal Modello che non costituisca fattispecie delittuosa ovvero non determini responsabilità diretta dell’Ente.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello, pertanto, quanto di seguito statuito sarà applicato anche nel caso in cui vengano violate le norme di comportamento disciplinate dallo stesso.

L’adeguatezza del sistema sanzionatorio quale strumento di prevenzione esimente ai sensi del Decreto deve essere costantemente monitorata dall’Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

## 2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

I criteri di determinazione del tipo e dell'entità delle sanzioni da irrogare, nell'ipotesi di violazione del MOG o del Codice Etico, sono i seguenti:

- gravità della violazione;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- imprudenza, imperizia o negligenza;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze dell'agito;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- il grado e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo, o le conseguenze dell'infrazione per Isolfin e per i Lavoratori;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado di consapevolezza e la recidiva nell'infrazione costituiscono aggravanti e comportano l'irrogazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata solamente la sanzione più grave.

L'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di legittimità, tempestività ed equità.

**3. DESTINATARI DELLE SANZIONI**

Sono soggetti al presente sistema sanzionatorio i Lavoratori, gli Amministratori, i Soci ed i Collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Isolfin, nell'ambito dei rapporti stessi, integrante), e cioè in particolare:

- i Lavoratori Dipendenti;
- i Preposti e i Dirigenti;
- i Responsabili di Funzione (Apicali);
- gli Amministratori, i Sindaci e i Revisori;
- procuratori, delegati, institori, commessi;
- tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con Isolfin (Collaboratori, Organizzazioni Partner, Consulenti, Fornitori, Clienti, Finanziatori);
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

### 3.1 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I LAVORATORI

La violazione delle regole e delle disposizioni del Modello e la violazione dei principi e delle disposizioni stabiliti dal Codice Etico comportano l'adozione di sanzioni disciplinari, che verranno applicate, in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, secondo i criteri di responsabilità ed autonomia operativa del Lavoratore, all'eventuale recidiva dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischi cui Isolfin risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento non conforme.

I provvedimenti disciplinari adottabili nei riguardi dei Lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e, quindi, previa valutazione e contestazione degli addebiti e successiva valutazione delle giustificazioni presentate dal Lavoratore interessato, sono quelli previsti dal sistema sanzionatorio disciplinato di cui ai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (C.C.N.L.) applicati da Isolfin quali:

- CCNL Metalmeccanico,
- CCNL Chimico Coibenti,
- CCNL Dirigenti Industria.

Il rispetto delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico rientra pienamente nel generale obbligo del Lavoratore di rispettare le disposizioni di Isolfin e di agire in conformità agli interessi della stessa, come previsto C.C.N.L.

Dell'accertamento della violazione e dell'applicazione della sanzione deve essere data notizia all'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dal seguente elenco a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inosservanza dei principi di comportamento del Regolamento interno, del Codice Etico e delle regole del Modello, nonché dei protocolli e delle procedure aziendali adottate nell'ambito



## SISTEMA DISCIPLINARE

dello stesso;

- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

Le sanzioni previste, conformemente ai CCNL applicabili, in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- il richiamo verbale: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, dal Codice Etico ovvero delle procedure interne per colpa lieve, tolleranza di inosservanza del Modello, delle procedure e protocolli commesse dai sottoposti o da altri lavoratori per colpa lieve, qualora l'inosservanza non abbia generato rischi di sanzioni o danni per Isolfin, nonché in caso di inadempimento per colpa lieve a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;
- il richiamo scritto: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, dal Codice Etico ovvero delle procedure interne per colpa lieve, tolleranza di inosservanza del Modello, delle procedure e protocolli commesse dai sottoposti o da altri lavoratori per colpa lieve, qualora l'inosservanza abbia esposto Isolfin al rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità, nonché in caso di ritardato adempimento a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;
- la multa: si applica quando sussistono violazioni, punibili con le precedenti sanzioni, ma che rivestano maggiore importanza per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche, per recidiva; inoltre si applica in caso di inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico, del Modello e procedure, in caso, di omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse dai sottoposti o da altri lavoratori, nonché in caso di ripetuto inadempimento a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;

## SISTEMA DISCIPLINARE

- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico: si applica in caso di violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, che possano provocare danni a Isolfin ovvero possano esporla a responsabilità verso i terzi; si applica altresì nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa: si applica in caso di violazione, posta in essere con dolo o colpa grave, delle norme di comportamento e/o delle procedure e/o delle norme stabilite dal Modello o del Codice Etico, tale da provocare un grave danno a Isolfin, con condotte che possono configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto quali:
  - a) infrazioni di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, per grado di colpevolezza, per recidività, o per i riflessi finanziari,
  - b) compimento di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello, che abbiano causato, al termine di un iter giudiziario, la condanna di Isolfin a pene

pecuniarie e/o interdittive per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01. Il licenziamento sarà per giusta causa nell'ipotesi in cui i fatti addebitati al lavoratore sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Tra le violazioni passibili della sanzione del licenziamento, rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione, la falsificazione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i lavoratori coinvolti in procedimenti disciplinari per le violazioni rientranti nel campo di applicazione del presente sistema disciplinare, potranno essere sospesi dal servizio in via cautelare, nei termini e con le modalità stabiliti dal C.C.N.L.

### **3.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I DIRIGENTI**

Le sanzioni da applicarsi ai Dirigenti per le violazioni del Codice Etico o del Modello, in particolare nelle attività svolte nelle aree a rischio, per un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, saranno le misure ritenute più idonee in conformità a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

### **3.3 DESTINATARI DELLE SANZIONI: GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI**

Isolfin considera, con riferimento ai soggetti depositari di poteri di amministrazione e rappresentanza, in virtù della massima fiducia loro riservata, tuttora valide le forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per quelle violazioni delle quali si rendessero

responsabili.

Isolfin valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello che siano poste in essere da coloro che costituiscono il vertice aziendale e che la rappresentano, anche in termini di immagine, nei confronti del Socio, dei Lavoratori, dei Clienti, dei creditori o di terze parti con cui la Isolfin entra in contatto; la formazione e il consolidamento di un'etica aziendale improntata ai valori della legalità, correttezza, professionalità e trasparenza non può prescindere dalla loro condivisione ed attuazione, in primo luogo, da parte degli stessi vertici aziendali, che devono costituire esempio e stimolo per tutti coloro che operano per e/o con Isolfin.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione la violazione del Codice Etico o Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più membri del C.d.A.; il Consiglio di Amministrazione, con astensione del/dei componente/i destinatario/i della sanzione, procede agli accertamenti necessari e, al loro esito, informa il Socio affinché possa assumere gli eventuali conseguenti provvedimenti, nell'ambito di quelli previsti dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto; indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà di Isolfin di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie; è fatta altresì salva l'applicabilità delle differenti azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto contrattuale intercorrente con Isolfin e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, nel caso di violazioni poste in essere da un membro del C.d.A. sia anche lavoratore di Isolfin.

Le sanzioni sopra indicate potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, a eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, circa comportamenti

## **SISTEMA DISCIPLINARE**

diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

Quanto detto per gli Amministratori è applicabile anche ai membri del Collegio Sindacale.

### **3.4 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I COLLABORATORI, I FORNITORI, I CLIENTI E I PARTNER**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi, fornitori, clienti e partner, o comunque ogni soggetto collegato a Isolfin da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali: penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Isolfin, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico di Isolfin.

A tal fine è prevista l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza da parte di collaboratori, consulenti o da altri terzi, fornitori e partner, del Decreto e richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti che possono configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto stesso (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), che diano altresì atto della conoscenza degli stessi dell'adozione del Codice Etico e del Modello da parte di Isolfin e che disciplinino le conseguenze in caso di violazioni.

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale predisposta da Isolfin siano inserite tali clausole.

Quanto detto per i Collaboratori è applicabile anche ai membri della Società di Revisione.

### **3.5 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Qualora la violazione delle indicazioni contenute nel Modello (comprese quelle del Codice Etico) sia ascrivibile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, chiunque ne venga a conoscenza informa senza

indugio il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini; ad esito positivo delle indagini il Consiglio di Amministrazione contesta la violazione al membro dell'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.

#### **4. PRINCIPI PROCEDURALI**

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) che indirettamente, su segnalazione o comunicazione ricevuta dal Responsabile della Funzione Aziendale interessata, ovvero dal singolo Lavoratore, o anche dal Terzo segnalante, all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'Organismo, o con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo.

L'OdV, attraverso le Funzioni interne competenti espletterà un'attenta e riservata attività istruttoria volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel caso dei dipendenti nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dall'art. 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, Statuto dei Lavoratori e dalle procedure all'uopo previste dal C.C.N.L. applicabile.

L'istruttoria verrà svolta dai Responsabili della Funzione Aziendale interessata e dalla funzione responsabile delle risorse umane (sempreché non risultino essi stessi oggetto dell'istruttoria) che ne comunicheranno gli esiti all'Organismo di Vigilanza, fatta salva la possibilità dell'OdV di partecipare al processo istruttorio.

Qualora gli eventi o i comportamenti in istruttoria risultino assoggettati a formali accertamenti o a provvedimenti di Autorità pubbliche, i Responsabili del processo istruttorio e l'Organismo dovranno esserne informati e, d'intesa con i Legali incaricati potranno attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e dei CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto incolpato e condotta nel rispetto del principio del contraddittorio.

Nell'ambito del proprio potere ispettivo, l'Organismo può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati o informati, nell'ambito delle prerogative proprie di tale fase.

## **SISTEMA DISCIPLINARE**

Solo a conclusione dell'istruttoria si attiverà il procedimento disciplinare secondo le prescrizioni del presente Sistema Disciplinare, conformemente al C.C.N.L. applicabile e secondo i poteri vigenti, fatto salvo l'eventuale e successivo controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organismi di conciliazione.

Ferma restando la competenza disciplinare del Direttore Risorse Umane, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione, puntualmente riportata nei rapporti periodici.

## **5. SANZIONI PER IL WHISTLEBLOWING**

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, d.lgs. n. 231/2001 come integrato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, sono vietati da parte della Società atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) - che oltre ad essere denunciabili all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, saranno nulli - nei confronti del Segnalante o per motivi collegati alla segnalazione da esso effettuata per conoscenza diretta di condotte illecite in violazione del Decreto o del MOG vigente.

Sono, pertanto, irrogabili sanzioni nei confronti dell'Esponente aziendale e/o del dipendente che commetta:

- violazione delle misure di tutela dell'identità del Segnalante;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- segnalazioni, poste in essere con dolo o colpa grave, che siano o si rivelino infondate.

Nei confronti del soggetto che ha effettuato segnalazioni infondate si applicano le sanzioni previste nelle relative regolamentazioni.

L'Organismo, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione dei segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì la riservatezza del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Isolfin.

## **6. TENTATIVO**

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del MOG anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con Isolfin.

**7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è pubblicato sulla rete aziendale ed affisso in copia presso le bacheche aziendali, in luogo accessibile a tutti. Inoltre, è messo a disposizione degli Organi sociali e dei Lavoratori.

Ai Collaboratori esterni ne è data informativa nel contratto di conferimento d'incarico, o con circolare a cura della Funzione Aziendale che ne gestisce i rapporti.

Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria, da effettuarsi con modalità adeguate sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

**8. NORMA DI RINVIO**

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei C.C.N.L. al momento applicabili.