



SALERNO PULITA S.P.A.

Sede legale: Salerno, Via Tiberio Claudio Felice n°18 bis – cap 84131

SISTEMA DISCIPLINARE

Approvazione	Verbale assemblea ordinaria del 11.09.2017
1° aggiornamento	Determina Amministratore Unico AU10373 del 12.04.2022

Indice

Introduzione	3
1.Soggetti destinatari	3
2.Violazioni sanzionabili	4
2.1 Violazioni commesse dai dipendenti	6
3. Criteri di commisurazione delle sanzioni	7
4. Il procedimento disciplinare	8
4.1 L'accertamento delle sanzioni nei confronti dei dipendenti	8
4.2 L'accertamento delle sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi	9
4.3 L'accertamento delle sanzioni nei confronti dei dirigenti	10
4.4 L'accertamento delle sanzioni nei confronti degli organi amministrativi e di controllo della Società	11
4.5 Le sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	12
5. Obblighi di informazione	12
6. Disposizioni finali	13

Introduzione

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio è funzionale alla prevenzione dei reati relativi alla violazione sia del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) sia del Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare è stato elaborato in funzione di quanto disposto dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, che contemplano l’esonero dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, per quelle società che abbiano adottato un Codice Etico ed un Modello, correlando il tutto alla predisposizione di un sistema di sanzioni disciplinari idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nei documenti di cui sopra.

Poiché le eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico e/o delle procedure aziendali ledono il rapporto di fiducia con la SALERNO PULITA S.p.A. (di seguito anche “SALERNO PULITA” o “Società”), la loro conseguenza è l’applicazione di sanzioni disciplinari, a prescindere dall’eventuale rilevanza penale delle condotte poste in essere.

Il presente Sistema Disciplinare è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 Codice civile, della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dei vigenti CCNL applicati dalla Società; esso prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della stessa. Per tutto quanto non previsto, le sanzioni richiamate nel presente documento integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

L’applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall’eventuale instaurazione e/o esito di eventuali altri procedimenti, aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti.

Le previsioni contenute nel presente documento non precludono la facoltà di esercitare diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, riconosciuti da norme di legge o di regolamento nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

1.Soggetti destinatari

Di seguito vengono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare.

I soggetti apicali

Le norme e i principi contenuti nel Modello e nei protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all’organizzazione della Società, una posizione cd. “apicale” (d’ora in poi anche “soggetti apicali” o “apicali”).

L’art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto indica come rientranti in questa categoria i soggetti “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua

unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’Ente. In primo luogo assume, dunque, rilievo la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società.

Nel novero dei soggetti in cd. “posizione apicale”, vanno inoltre ricompresi, ai sensi dell’art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché - ove presenti - i preposti alle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, preposizione institoria, ecc.).

I dipendenti

L’art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto disciplina l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanziona le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere anche dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (art. 5, co.1, lett. b).

A tale proposito, assume rilevanza la posizione di tutti i dipendenti legati alla SALERNO PULITA da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc., di seguito anche ‘Dipendenti’).

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “terzi destinatari”) che non rivestono una posizione apicale nei termini specificati nei paragrafi precedenti ma che sono comunque tenuti al rispetto del Modello. Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i consulenti, fornitori, ecc.)
- i collaboratori a qualsiasi titolo
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. medici competenti)
- i contraenti e i *partner* e, in generale, tutte le controparti contrattuali.

2. Violazioni sanzionabili

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti

posti in essere in violazione del Modello organizzativo e/o del relativo Codice Etico adottati dalla Società.

Al riguardo, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tale documento: solo un adeguato e specifico Sistema Disciplinare può garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello. Per tale ragione esso è portato a conoscenza, mediante una circolare interna o un comunicato formale, specificandone la valenza vincolante per tutti i Destinatari e prevedendo altresì l'esposizione "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, della legge n. 300/1970.

Nel rispetto del principio di *predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni*, sancito dal citato art. 7, co. 1, sono state specificate per ogni Destinatario del presente Sistema Disciplinare le sanzioni previste, in modo da ridurre per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione del comportamento sanzionabile, oltre che nella commisurazione della sanzione da irrogare, e rafforzando le condizioni affinché il Modello possa essere ritenuto efficace rispetto alla prevenzione dei reati.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di tassatività della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni, suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili
- b) violazioni connesse alle aree sensibili
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo e non tassativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- il mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o la mancata rimozione delle situazioni di rischio *ex* D.Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle modalità e delle procedure predisposte in funzione della prevenzione dei reati presupposto, in materia di acquisizione e gestione delle risorse finanziarie;
- la mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione, ovvero impedendo il controllo e l'accesso alle informazioni nei confronti dei soggetti preposti tra cui l'Organismo di Vigilanza

(OdV), il Collegio Sindacale, il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, il Data Protection Officer;

- l'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- l'inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello e all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- le omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o la violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) che possono costituire fonte di reati presupposto;
- l'omessa segnalazione dell'inosservanza e delle irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
- l'omessa informativa all'OdV, all'organo dirigente e ai responsabili di funzione, di ogni situazione a rischio reato presupposto, ravvisata nello svolgimento delle attività della Società.

2.1 Violazioni commesse dai dipendenti

Riguardo il personale dipendente, costituiscono specifiche condotte sanzionabili i comportamenti posti in essere in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si specifica quanto segue:

- 1) violazioni dell'obbligo specifico di rispetto della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, conformemente alla formazione e informazioni ricevute;
- 2) ai sensi dell'art. 78 D.Lgs. 81/08, violazione dell'obbligo di:
 - a) indossare correttamente i DPI aziendali
 - b) provvedere alla cura dei DPI messi a disposizione
 - c) non apportare modifiche di propria iniziativa ai DPI assegnati
 - d) segnalare immediatamente al datore di lavoro o al responsabile o al preposto, qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a disposizione.

Il mancato rispetto di specifiche prescrizioni comportamentali rappresenta, inoltre, il presupposto di condotte sanzionabile. A tal proposito di evidenzia che:

- 1) ai sensi dell'art. 20 co.1 D.Lgs. 81/08, ogni lavoratore dipendente deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dalla Società;

- 2) per ragioni di immagine e onde permettere una pubblica ed immediata identificazione del dipendente, il vestiario che si è obbligati ad indossare è munito di apposito stemma o effigie;
- 3) l'effigie o lo stemma della SALERNO PULITA S.p.A. non possono essere rimossi per alcun motivo.

E' fatto obbligo infine, il rispetto del codice della strada (divieti di accesso, divieti di sosta, sensi unici etc.) e pertanto, in caso di accertata responsabilità della violazione da parte del lavoratore, la multa sarà addebitata a quest'ultimo.

Per tutto quanto non espressamente richiamato nel presente Sistema Disciplinare, esso trova efficacia anche rispetto alla violazione dei regolamenti interni specificatamente adottati dalla Società.

3. Criteri di commisurazione delle sanzioni

Le sanzioni irrogabili saranno sempre commisurate alla gravità dell'infrazione ed al grado di reiterazione della stessa. La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base dei seguenti elementi:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione
- presenza e intensità dell'elemento intenzionale (dolo o colpa)
- livello di responsabilità dell'autore dell'illecito
- come conseguenza dell'infrazione, entità del danno o del pericolo per la Società, per i suoi dipendenti e per tutti i portatori di interesse della Società stessa
- prevedibilità delle conseguenze
- circostanze in cui si è verificata l'infrazione.

Ai fini dell'eventuale aggravamento o attenuamento della sanzione potrebbero essere, inoltre, considerati i seguenti elementi:

- a) circostanze aggravanti o attenuanti nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- b) comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- c) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- d) eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- e) eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle eventuali sanzioni non pregiudica il diritto di SALERNO PULITA

S.p.A. di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta illecita accertata.

4. Il procedimento disciplinare

4.1 L'accertamento delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il presente Sistema Disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio che regola i rapporti tra la Società e il personale tutto, in base alle norme contenute nei CCNL applicati dalla SALERNO PULITA S.p.A..

In caso di infrazioni alle regole del Modello e/o del Codice Etico possono essere comminate, in ordine di crescente di gravità, le seguenti sanzioni: (cfr. i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro)

- il richiamo verbale
- il richiamo scritto
- la multa (non superiore a quattro ore di retribuzione base)
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (per un periodo da 1 a 10 giorni)
- il licenziamento.

Con riferimento agli illeciti rilevanti ai fini della normativa prevista dal D.Lgs. 231/2001, incorre nei provvedimenti disciplinari dei richiami verbali e scritti, della multa e della sospensione dalla prestazione lavorativa, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio: non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dal Codice Etico.

La sanzione sarà sempre commisurata alla gravità dell'infrazione e/o alla reiterazione della stessa, per cui al richiamo verbale o scritto si farà ricorso per le mancanze di minor rilievo, mentre il ricorso alla multa ed alla sospensione della prestazione lavorativa, avverrà per quelle di maggior gravità. Per i provvedimenti disciplinari è richiesta la preventiva contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potendo farsi assistere da un rappresentante del sindacato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

Incorre, invece, nel più grave provvedimento di licenziamento, il lavoratore che nello svolgimento delle attività "sensibili 231" adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto, in modo univoco, alla commissione di un reato

sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 provocando così alla Società un grave nocumento, morale o materiale; tale comportamento è equiparato ad infrazione talmente grave, da pregiudicare la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Ai lavoratori deve essere data un'immediata e diffusa informazione circa le nuove disposizioni in materia di D.Lgs. 231/2001, che estendono l'ambito di applicazione del sistema sanzionatorio, già vigente per le inosservanze del lavoratore previste dall'art. 22 dello Statuto dei Lavoratori, alle ipotesi di violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali.

Infine, si segnala la rilevanza disciplinare delle violazioni in materia di *whistleblowing* con particolare riferimento alle seguenti condotte:

- comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti di chiunque in buona fede segnali una violazione del Codice Etico, denunci una condotta scorretta, o comunichi notizie relative alla commissione di reati o di comportamenti corruttivi;
- segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

Infatti ai sensi dell'art. 6, co. 2-quater, D.Lgs. 231/2001 (come modificato dalla Legge 179/2017) è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che effettua segnalazioni in buona fede. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti e sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, sarà onere della Società dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione quando le modifiche di cui sopra, sono intervenute successivamente alla presentazione della segnalazione stessa.

4.2 L'accertamento delle sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi

Ogni violazione del Modello, del Codice Etico e/o la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte dei consulenti, collaboratori e terzi che intrattengano rapporti contrattuali con la Società sarà sanzionata nel rispetto delle clausole inserite nei contratti, lettere di incarico o accordi in genere, che ne regolano gli specifici rapporti con la SALERNO PULITA S.p.A.

Esse potranno comportare l'applicazione di eventuali penali espressamente previste, la risoluzione del contratto e l'interdizione a successivi rapporti contrattuali. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento, derivino danni concreti alla sua immagine o alla sua attività quale conseguenza della condotta del terzo.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello e/o nel Codice Etico, verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del responsabile della funzione che ha chiesto l'intervento del soggetto terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'organo amministrativo. La Società si riserva comunque il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie, per una migliore tutela dei propri interessi.

In caso di violazioni in materia di *whistleblowing* la sanzione avrà ad oggetto la risoluzione e/o l'interruzione dei rapporti contrattuali.

4.3 L'accertamento delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il presente Sistema Disciplinare è applicato in conformità alla legge ed al relativo CCNL applicabile anche nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello da parte del personale dirigente.

In caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di inottemperanza ai principi del Codice Etico ed alle regole del Modello, il procedimento disciplinare applicabile al personale dirigente, è quello previsto e disciplinato dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dal CCNL di riferimento.

L'irrogazione della sanzione risolutiva del rapporto è giustificabile ogniqualvolta un dirigente ponga in essere comportamenti tali da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente con la Società. Al dirigente potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

In particolare, costituiscono condotte sanzionabili:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del stesso, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione della comunicazione all'OdV delle informazioni dovute, inosservanza dei provvedimenti adottati dall'OdV; omissione dei controlli, ecc.), il dirigente incorre nella multa prevista, nella misura massima, dal contratto collettivo dei dirigenti in vigore;
- c) nell'espletamento delle attività poste in essere nelle aree a rischio reato 231, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, laddove in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza e alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il dirigente incorre nella sospensione prevista dal contratto collettivo dei dirigenti vigente;

- d) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento (che possa anche ledere il rapporto di lavoro), il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento.

In caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o di inottemperanza ai principi del Codice Etico ed alle regole del Modello è, in ogni caso, previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni, fermo restando l'inapplicabilità della sanzione al dirigente, se allo stesso non sia stata precedentemente contestata la violazione in forma scritta.

4.4 L'accertamento delle sanzioni nei confronti degli organi amministrativi e di controllo della Società

Le infrazioni e violazioni compiute dagli amministratori della Società o dai sindaci, devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza per la valutazione degli opportuni provvedimenti.

Nel caso di violazioni gravi potrà essere esperita dalla Società l'azione di responsabilità prevista dagli articoli 2393 c.c. e ss., con la conseguente destituzione dalla carica.

In caso di violazioni commesse da un componente del Collegio, lo stesso dovrà essere diffidato dalla SALERNO PULITA e, a fronte di gravi infrazioni, la Società potrà decidere la decurtazione della remunerazione e/o la revoca dell'incarico.

Costituisce infrazione sanzionabile ai sensi del presente Sistema Disciplinare anche il comportamento negligente e/o l'imperizia da parte dei componenti dell'organo amministrativo che abbiano omesso il controllo sull'attuazione, il rispetto e l'aggiornamento del Modello.

In caso di violazione del Codice Etico da parte dell'organo amministrativo, l'OdV informerà direttamente l'assemblea, che provvederà ad assumere le iniziative più opportune e adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

In particolare, il mancato rispetto di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) diffida al puntuale rispetto delle previsioni: nel caso in cui l'organo amministrativo violi le procedure e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- 2) convocazione dell'assemblea dei soci per l'adozione del provvedimento di revoca della carica: nel caso in cui l'organo amministrativo, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio 231, adotti un comportamento in evidente violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute nel Modello o nel Codice Etico, tali da

determinare il rischio di concreta applicazione, a carico della Società, delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

4.5 Le sanzioni nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, l'organo amministrativo assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare, relativamente alla categoria di appartenenza dei diversi componenti dello stesso.

I componenti dell'OdV – non legati da eventuale rapporto di dipendenza con la Società – saranno sanzionati, a seconda della gravità della violazione del Modello, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida puntuale al rispetto delle previsioni: qualora il componente dell'OdV compia azioni che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) decurtazione degli emolumenti: qualora il componente dell'OdV compia azioni che risultino dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- c) provvedimento di revoca: qualora il componente dell'OdV compia azioni tali da determinare il rischio di concreta applicazione, a carico della Società, delle misure previste dal Decreto.

Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti della SALERNO PULITA per i danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti, per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso e abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione all'organo amministrativo.

5. Obblighi di informazione

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001, configura un comportamento sanzionabile.

La SALERNO PULITA si impegna a portare a conoscenza nei confronti dei consulenti, collaboratori, fornitori e soggetti terzi che intrattengono relazioni economiche con la Società, il contenuto del Modello e del Codice Etico tramite:

- la pubblicazione in apposita sezione del sito internet www.salernopulita.it della parte generale del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;

- la previsione nei contratti stipulati con i terzi di una apposita clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del Modello e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

6. Disposizioni finali

Il presente Sistema Disciplinare ha effetto immediato dalla data di adozione e/o aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui è parte integrante. Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata con apposita determinazione dell'organo amministrativo.