

Codice Disciplinare

**Sardarec Srl**

Loc.ta Pesada Don Pepi- Nuraminis (Su)

**MOGC 231 – CODICE DISCIPLINARE**

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i

Master	<input type="checkbox"/>
Copia controllata	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia non controllata	<input type="checkbox"/>
Numero della copia	<input type="checkbox"/>

Approvazione A.U.

Data 02/01/24

Firma

**SARDAREC s.r.l.**  
Zona Ind.le Pesada Don Pepi snc  
09024 - Nuraminis (CA)  
C.F. e P. IVA 03728890926

Addizione A.U.

Data 02/01/24

Firma

**SARDAREC s.r.l.**  
Zona Ind.le Pesada Don Pepi snc  
09024 - Nuraminis (CA)  
C.F. e P. IVA 03728890926

Data

Firma

**Stato delle revisioni**

Versione	Data	Descrizione
Rev.00	20 Ottobre 2023	Prima emissione documento



Codice Disciplinare

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Codice Disciplinare.

Indice.

1. Premessa.

2. Destinatari.

2.1. Soggetti in posizione "apicale", soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, i componenti il Collegio Sindacale.

2.2 I dirigenti.

2.3. . I soggetti in posizione subordinata.

2.4. . Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: Soggetti Terzi.

3. Condotte sanzionabili.

4. Principi generali di commisurazione delle sanzioni.

5. Misure applicabili nei confronti di quadri, impiegati, operai.

5.1. . Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe, sospensioni.

5.2 Licenziamento con preavviso.

5.3 Licenziamento senza preavviso.

5.4 Sospensione cautelare non disciplinare.

6. Misure applicabili nei confronti di amministratori, sindaci e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

7. Misure applicabili nei confronti dei collaboratori esterni e partners.

8. Validità e Comunicazioni.



## 1. Premessa.

Al fine di assicurare l'effettività del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, il Amministratore Unico di **Sardarec Srl** ha adottato il presente sistema disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni contenute nel Modello e del relativo Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni, dei partners, nonché dell' Amministratore Unico.

Infatti l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al modello rappresenta un requisito imprescindibile per la piena efficacia del modello stesso. Nei confronti del personale dipendente di **Sardarec Srl** il presente sistema disciplinare integra, e non sostituisce, il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile, ed in particolare degli artt. 2103, 2106, 2118, 2019 c.c., art. 7

l. 300/70 s.m.i., delle norme sul licenziamento individuale e del C.C.N.L. applicato.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema disciplinare, si applica la normativa ed i regolamenti vigenti, oltre che le previsioni della contrattazione collettiva, e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema disciplinare prescinde dall'instaurazione di un procedimento penale e dal suo esito, oltre che dalle scelte di strategia processuale.

Infatti le regole di condotta individuate dal Modello sono assunte da **Sardarec Srl** in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, e verranno adottate dai soci accomandatari.

L'esercizio del potere disciplinare e l'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudicano eventuali conseguenze (anche di altra natura, ad es. penale, amministrativa e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto. Titolare del potere sanzionatorio è l' Amministratore Unico il quale può delegarlo a soggetti dallo stesso idoneamente individuati. Il procedimento disciplinare viene avviato dall'Ufficio competente su indicazione dell'Amministratore Unico. Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento dell' Amministratore Unico rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all'Organismo di Vigilanza. L'irrogazione della sanzione è sempre determinata e applicata dall'Amministratore Unico o dalla funzione aziendale preposta, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

## 2. Destinatari.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di **Sardarec Srl** legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (ad es. dirigenti, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, etc.)

### 2.1. Soggetti in posizione "apicale", soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione.

Nel novero dei soggetti in cosiddetta "posizione apicale", oltre agli Amministratori, vanno, inoltre, compresi gli altri responsabili di funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello Organizzativo devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di **Sardarec, Srl** una posizione cosiddetta "apicale" cioè "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" di **Sardarec Srl**.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo di **Sardarec Srl.**, e cioè l' Amministratore Unico e tutti i membri di organi di comando sono passibili delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

**Codice Disciplinare****2.2. I dirigenti.**

Nel caso in cui i Dirigenti, laddove presenti, violino il presente modello, o adottino un comportamento non conforme, il Amministratore Unico provvederà a comminare la sanzione decisa in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. dei Dirigenti per il settore di riferimento, tra cui la risoluzione del Rapporto di Lavoro. Dovranno in ogni caso essere rispettate le procedure previste dall'art. 7 l. 300/1970 s.m.i. ed ulteriori norme speciali applicabili.

**2.3. I soggetti in posizione subordinata.**

Debbono intendersi tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa con contratto a tempo indeterminato o con i contratti atipici di cui al D.Lgs. 276/03 e s.m.i. Tali soggetti sono passibili di sanzioni previste nel presente sistema disciplinare tenuto conto della violazione accertata.

**2.4. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: Soggetti Terzi.**

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, per esempio, di tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, partners di seguito, per brevità, collettivamente denominati terzi) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di **Sardarec Srl**, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la stessa.

Infatti, la condotta di tali soggetti può integrare la responsabilità da reato di **Sardarec Srl** qualora l'attività dei Terzi sia destinata a riversare i suoi effetti – o comunque li riversi – nella sfera giuridica della stessa anche per mezzo di attività compiuta nel suo "interesse" o a suo "vantaggio", come previsto dal D.Lgs. 231/01.

Sulla base di quanto sopra descritto, nell'ambito di tale categoria possono farsi rientrare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con **Sardarec Srl** un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori a progetto, i consulenti, etc.);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di **Sardarec Srl**;
- i fornitori ed i partners.

Tutti i destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le procedure e i protocolli adottati.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono, altresì, alle previsioni statutarie e alle decisioni/determina/delibere dell'Amministratore Unico.

Devono, altresì, ottemperare agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative di **Sardarec Srl** purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

### 3. Condotte sanzionabili.

Sono sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo e del Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e o prescrizioni impartite dall'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono comportamenti sanzionabili:

- il mancato rispetto delle prescrizioni, dei protocolli, delle misure e dei principi previsti nel modello organizzativo;
- il mancato rispetto di quanto indicato nel Codice Etico;
- il mancato rispetto del regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità, gradualità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

1. tipologia della condotta contestata;
2. circostanze concrete in cui si è realizzata la condotta;
3. modalità di commissione della condotta;
4. gravità della violazione, intesa in senso soggettivo ( quale commissione di più violazione nell'ambito della medesima condotta);
5. gravità della violazione, intesa in senso oggettivo, tenuto conto dei seguenti tre elementi graduati in ordine crescente:
  - a) violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato una modesta esposizione a rischio;
  - b) violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione al rischio;
  - c) violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le violazioni oggetto di sanzione possono essere ricondotte a quattro categorie fondamentali, seguendo un ordine di gravità crescente:

1. violazioni non connesse alle aree sensibili;
2. violazioni connesse alle aree sensibili;
3. violazioni idonee ad integrare il solo fatto, inteso quale elemento oggettivo di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
4. violazioni finalizzate alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, o che comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo all'ente.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza delle procedure prescritte nel Modello, o in esso richiamate;
2. l'inosservanza degli obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o la non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione dei controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di atti volti ad eludere sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che esponano **Sardarec Srl**, alla comminazione di sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

**Codice Disciplinare****4. Principi generali di commisurazione delle sanzioni.**

**Sardarec Srl** prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è, pertanto, creato un sistema che sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità e, secondariamente, secondo il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/08 dunque è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 c.c. Pertanto, il presente Modello è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei destinatari, siano essi vincolati da rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) o da altro rapporto contrattuale.

I comportamenti contrari al Modello possono costituire causa di risoluzione del rapporto contrattuale, ove si configuri un inadempimento nell'esecuzione del contratto.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Pertanto, fanno diretto riferimento alla l. 300/70 e s.m.i., al CCNL di riferimento attualmente in vigore.

Ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse devono essere immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni si applicano i seguenti criteri:

1. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ed autonomia del soggetto autore della violazione;
2. intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza, e imperizia;
3. esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
4. gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito compiuto;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa): intenzionalità del comportamento, o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo a **Sardarec Srl**

Ai fini dell'eventuale aggravamento o attenuazione della sanzione sono, inoltre, considerati i seguenti elementi:

- 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;
- comportamento tenuto successivamente al fatto;
- 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;



Codice Disciplinare

- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate non pregiudica in ogni caso il diritto di **Sardarec Srl** 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 accertata.

### **5. Misure applicabili nei confronti di dirigenti, quadri, impiegati ed operai.**

Le sanzioni applicabili nei confronti di dirigenti quadri, impiegati, ed operai sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e della indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

**Sardarec Srl** non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato, in forma scritta, l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata in forma scritta, con specifica indicazione dei fatti costitutivi.

I provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla notifica della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare giustificazioni, che si ritengono accolte se il provvedimento disciplinare non è comminato entro sei giorni successivi alla presentazione delle stesse.

Le giustificazioni possono essere presentate dal lavoratore anche verbalmente, con facoltà di farsi assistere da un membro della Commissione Interna o di un Rappresentante Sindacale Unitario, ovvero da soggetto da lui delegato, **Sardarec Srl** ne cura la verbalizzazione ai fini dell'archiviazione.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, con o senza preavviso, potrà essere impugnato secondo le procedure previste dalla normativa vigente e dall' art. 18 l. 300/70 s.m.i.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 24 mesi dalla loro applicazione.

In tema di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro potranno essere comminate sanzioni disciplinari al lavoratore che contravvenga agli obblighi di cui agli art.18-19-20 D.Lgs. 81/08, alla normativa ambientale, nonché contravvenga a quanto indicato nel Codice Etico o nelle rispettive parti speciali.

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori ex D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, ovvero a seguito di violazione della normativa ambientale non escludono la possibilità di erogare provvedimenti disciplinari.

#### **5.1. Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe, sospensioni.**

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che commette:

- a) violazione del Modello o del Codice Etico non direttamente connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili di minor gravità;
- c) mancato adempimento non giustificato degli obblighi formativi;
- d) qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza aziendali, alla tutela dell'ambiente, in relazione agli obblighi previsti nel Modello e nel Codice Etico.

**Codice Disciplinare**

Tali sanzioni si applicano in modo proporzionale alle violazioni contestate.

In particolare, l'ammonizione verbale, che può avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, è comminata quando sono riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

L'ammonizione scritta, avente carattere ammonitorio più specifico, è comminata nel caso di reiterazione delle mancanze, anche se lievi, e sia necessario preavvisare più gravi sanzioni.

Nel caso in cui l'ammonizione sia essa scritta o verbale, non abbia comportato una modifica, in senso positivo, del comportamento del destinatario, o in caso di violazioni più gravi, tali da far ritenere il mero rimprovero inadeguato possono essere inflitte le seguenti sanzioni:

- a) multa fino ad un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga;
- b) nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di giorni tre.

**5.2 Licenziamento con preavviso.**

E' la sanzione prevista per le ipotesi in cui il lavoratore commetta violazioni del Modello e del Codice Etico nelle aree sensibili di maggior rilievo e gravità rispetto a quelle per cui sono previste le ammonizioni scritte, le multe e le sospensioni.

In particolare il licenziamento con preavviso si applica in caso di violazioni tali da far venire meno la fiducia di **Sardarec Srl** nei confronti del lavoratore, e tuttavia non siano così gravi da configurare l'ipotesi del licenziamento senza preavviso.

La sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- insubordinazione e mancata osservanza agli ordini impartiti dal superiore;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;
- sottrazione, distruzione, alterazione della documentazione prevista ex D.Lgs. 231/01;
- recidiva in qualunque delle violazioni per le quali sono previste le ammonizioni scritte, multe e sospensioni, quando siano decorsi due anni dalla loro comminazione.

**5.3 Licenziamento senza preavviso.**

La sanzione del licenziamento senza preavviso è applicabile qualora il lavoratore che provochi a **Sardarec Srl** grave pregiudizio morale o materiale che possa determinare la concreta applicazione a carico della stessa di profili di responsabilità ex D.Lgs. 231/01, o qualora il lavoratore compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscono reato.

La sanzione è applicabile nel caso di:

- a) grave insubordinazione o mancata osservanza degli ordini, direttive impartite dagli organi apicali;
- b) sottrazione, distruzione alterazione della documentazioni prevista ex D.Lgs 231/01;
- c) sentenza di condanna passata in giudicato, ivi compresa la sentenza di applicazione pena ex art. 444 c.p.p., in relazione ai reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

**5.4 Sospensione cautelare non disciplinare.**

In caso di licenziamento per giusta causa **Sardarec Srl** può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore per il tempo intercorrente tra la contestazione degli addebiti e la comunicazione della decisione aziendale.

**Codice Disciplinare**

In caso di commissione di mancanze che possono comportare l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, **Sardarec Srl** può predisporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di giorni sei.

**Sardarec Srl** provvederà a comunicare in forma scritta al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento, e ne esamina le deduzioni contrarie.

**6. Misure applicabili nei confronti degli amministratori, sindaci o dei membri dell'Organismo di Vigilanza.**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dell' Amministratore Unico l'Organismo di Vigilanza provvede tempestivamente ad informare il Amministratore Unico stesso.

Particolare rilevanza assumono le violazioni commesse dall' Amministratore Unico o da un soggetto da questi delegato, che non abbia saputo individuare ed eliminare le violazioni al Modello e la commissione di reati.

All' Amministratore Unico spetterà assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi.

Qualora le violazioni commesse riguardino l'Amministratore Unico spetterà ai soci, assumere le iniziative più opportune ed adeguate 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, previa idonea comunicazione ai Signori Soci.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'Amministratore Unico che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

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

Sono, infatti, suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dell'Amministratore Unico dei soggetti all'uopo delegati, dei componenti dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, l' Amministratore Unico o dei soggetti dallo stesso delegati, i componenti dei membri dell'Organismo di Vigilanza incorrono nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all' Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza; ometta di svolgere controlli, ecc. l' Amministratore Unico o dei soggetti dallo stesso delegati, incorrono nella multa per una somma da determinarsi (da parte dell'Amministratore Unico nel caso non sia agli stesso interessato dalla contestazione) nel momento dell'irrogazione della sanzione ;
- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui 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 ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni aziendali" l' Amministratore Unico o i soggetti dallo stesso delegati, i membri dell'Organismo di Vigilanza incorrono nella sospensione

**Codice Disciplinare**

dall'incarico per un periodo da determinarsi ( Amministratore Unico se estraneo alla vicenda ) al momento dell'irrogazione della sanzione.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo scritto;
- b) la diffida al rispetto puntuale di quanto contenuto nel Modello e nel Codice Etico;
- c) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;
- d) la revoca dell'incarico.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l' Amministratore Unico adotta gli opportuni provvedimenti a seconda della gravità della condotta, tenuto conto di quanto riportato nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza. In tale caso trovano applicazione le sanzioni come sopra descritte.

**7. Misure applicabili nei confronti dei collaboratori esterni e partners.**

Le condotte dei collaboratori esterni e dei partners in contrasto con le disposizioni del Modello e del Codice Etico possono comportare la risoluzione del rapporto contrattuale. Nell'ambito dei rapporti con i soggetti Terzi, **Sardarec Srl** inserisce, nelle lettere di incarico e negli accordi contrattuali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello e del Codice di Condotta, l'applicazione delle misure sopra indicate.

Qualsiasi comportamento posto in essere (es. da consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed i Terzi che intrattengono rapporti con l'Azienda) in contrasto con le regole di cui al Modello Organizzativo determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno accertati

dall'Organismo di Vigilanza che, riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

**Sardarec Srl** si riserva, comunque, il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

Sono, inoltre, suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei Terzi:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Terzo incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, quali omessa osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, omessa osservanza dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., al Terzo sarà applicata una penale, prevista in contratto o nella lettera di incarico, del 10% del corrispettivo pattuito in favore dello stesso Terzo;
- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui 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 ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni di **Sardarec Srl** o di terzi", il Terzo incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi, da parte dell' Amministratore Unico nel momento dell'irrogazione della sanzione.

## 9. Validità e Comunicazione.

Il presente Codice Disciplinare entra in vigore alla data deliberata dall' Amministratore Unico di **Sardarec Srl**; non è individuata una scadenza fatta salva ogni esigenza di revisione che emerga in occasione dell'attività di revisione annuale. Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, dirigenti, responsabili di funzione) e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo meramente esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione sulla rete intranet).

Nei confronti dei terzi che intrattengono relazioni economiche con l'Azienda, **Sardarec Srl**. si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello attraverso l'inserimento sul sito aziendale del Codice etico; l'inserimento nei contratti di idonee clausole volte a comunicare l'adozione del Modello e le conseguenze in caso di violazione dello stesso.

