

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – ALL. B DELLA PARTE GENERALE: SISTEMA DISCIPLINARE

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. del 26.11.2019.

*IL PRESENTE DOCUMENTO È DI PROPRIETÀ DI ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. E' VIETATA LA
RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE DEL PRESENTE DOCUMENTO SENZA SPECIFICA AUTORIZZAZIONE SCRITTA.*

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 1 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

INDICE

1. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
3. SANZIONI.....	6
3.1. Nei confronti dei Dipendenti	6
3.3. Nei confronti degli amministratori.....	12
3.4. Nei confronti del personale munito di procura (procuratori).....	12
3.5. Nei confronti dei sindaci.....	13
3.6. Nei confronti dei soggetti terzi e dei soggetti ulteriori.....	13
3.7. Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	14

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 2 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

1. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è adottato da ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito “Modello”) pure adottato ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del citato Decreto.

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico nonché delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce illecito disciplinare.

L’irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tale violazione prescinde dall’eventuale instaurazione e dall’esito di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, in quanto le violazioni del Codice Etico e al Modello ledono, di per sé, il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Inoltre, in applicazione di quanto previsto all’art. 6, comma 2-bis, lettera d), del d.lgs. 231/2001, tale sistema disciplinare deve prevedere sanzioni anche nei confronti di *“chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”*.

Resta comunque fermo che, anche nel caso che un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello , dei Protocolli annessi alla parte speciale del Modello, dei documenti procedurali nello stesso richiamati nonché del Codice Etico, potrà comunque essere oggetto di sanzione.

2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte.

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 3 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

Il sistema disciplinare, così come il Modello e tutti i richiamati e annessi documenti, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti, ai membri del collegio sindacale, al personale dipendente, ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli annessi alla parte speciale del Modello e dei documenti procedurali nello stesso richiamati darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico dell'autore nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (es. azione risarcitoria).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzione della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre il sistema disciplinare qui previsto e volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile, dal codice civile e dallo Statuto sociale.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 4 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto del principio di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

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

- 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;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 5 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società 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.

3. SANZIONI

3.1. Nei confronti dei Dipendenti

Le violazioni delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico nonché dei principi di controllo previsti nella parte speciale del Modello e negli annessi Protocolli nonché in tutti i documenti procedurali richiamati nel Modello commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure previste nel CCNL applicabile (Contratto Collettivo di Lavoro Legno-Arredamento):

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa;
- d) sospensione;
- e) licenziamento.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabili al rapporto di lavoro, seguendo il previsto iter interno.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") in relazione sia all'esposizione del codice disciplinare ed all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 6 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti (a) e (b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, per negligenza, violano le regole, i principi e le procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli, adottano comportamenti non conformi agli stessi o non adeguati, ma comunque tali da non minare l'efficacia dei citati documenti.

Più precisamente:

- la sanzione del rimprovero verbale può essere attuata in caso di lieve inosservanza dei principi e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e/o dai Protocolli dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascura di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria per ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio;
- la sanzione del rimprovero scritto viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punite con il biasimo verbale, o in caso di violazione colposa dei principi e delle procedure previste dal Modello, Codice Etico e Protocolli, attraverso un comportamento non conforme o non adeguato: a titolo esemplificativo e non esaustivo in caso di ritardata segnalazione all'OdV delle informazioni dovute ai sensi del Modello;

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti (c) e (d) sono comminate ai lavoratori dipendenti in caso di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o in caso di comportamenti colposi e/o negligenti posti in essere dal personale dipendente che opera in aree a rischio, che possono minare anche potenzialmente l'efficacia del Modello, del Codice Etico e/o dei Protocolli.

Più precisamente:

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 7 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

· la multa può essere applicata in misura non superiore all'importo di quattro ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, del Codice Etico e dei Protocolli per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità. A titolo esemplificativo e non esaustivo, tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di irregolarità commesse nello svolgimento delle proprie attività, ovvero la mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative erogate dalla Società relative al d.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e al Codice Etico o in ordine a tematiche relative;

· la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di dieci giorni, e va applicata in caso di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi/mancanze di maggior rilievo. A titolo esemplificativo e non esaustivo: l'inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico; l'omissione o il rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Modello; l'inosservanza delle disposizioni dei poteri di firma e del sistema delle deleghe; l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nelle aree di rischio; la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di ogni situazione a rischio di verifica dei reati presupposti avvertita nello svolgimento delle proprie attività; l'effettuazione con colpa grave di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata; la violazione, per colpa grave, di misure di tutela del segnalante; ogni e qualsiasi altra inosservanza contrattuale o di specifica disposizione comunicata al dipendente.

· La sanzione disciplinare di cui al punto e) è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, del Codice etico e dei Protocolli e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto e tale da poter determinare l'applicazione a carico di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto.

Più precisamente:

· il licenziamento con preavviso per giustificato motivo è una sanzione inflitta in conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del dipendente. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 8 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

reiterata inosservanza delle prescrizioni del Modello, del Codice etico e dei Protocolli; omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli; adozione, nelle aree aziendali a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello dirette univocamente al compimento di uno dei reati previsti dal Decreto; omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti relative alla commissione anche tentata di uno dei reati presupposto; effettuazione dolosa di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata.

· il licenziamento senza preavviso per giusta causa è una sanzione inflitta in conseguenza di una mancanza così grave (per la dolo del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività) da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione: comportamento fraudolento inequivocabilmente diretto alla commissione, anche in concorso, di uno o più reati previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; redazione di documentazione incompleta o non veritiera dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta; violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna; omessa redazione della documentazione prevista dal Modello e/o dai Protocolli; violazione o elusione dolosa del sistema di controllo previsto dal Modello e/o dai Protocolli in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura; realizzazione di comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni; effettuazione dolosa di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata e particolarmente gravosa verso il soggetto segnalato; la violazione dolosa di misure di tutela del segnalante.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli da parte di un dipendente non dirigente, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alla Direzione Risorse Umane che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

L'OdV dev'essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 9 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	-------------------

3.2. Nei confronti dei Dirigenti

Il rispetto da parte dei dirigenti di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello - inclusi i Protocolli annessi alla parte speciale – e dal Codice Etico, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.

In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del dirigente e comunque sulla base di quanto previsto dal CCNL applicabile.

In particolare, potranno essere applicate nei confronti dei Dirigenti le seguenti sanzioni:

- il dirigente incorre nel biasimo scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli;
- il dirigente incorre nella sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa – fermo il diritto degli stessi dirigenti alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria ed eventuale per un periodo non superiore a tre mesi, l'adibizione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.– in caso di grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, nel Codice Etico e nei Protocolli, o in caso di effettuazione con colpa grave di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata; la violazione, per colpa grave, di misure di tutela del segnalante;
- il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso in caso di reiterate e gravi violazioni di una o più prescrizioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli tale da configurare un notevole inadempimento, o in caso di effettuazione con dolo di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata;
- il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso laddove la

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 10 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	--------------------

violazione di una o più prescrizioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro o in caso di effettuazione con dolo di una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001 che si rivela infondata e particolarmente gravosa verso il soggetto segnalato; la violazione dolosa di misure di tutela del segnalante.

Resta salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Al dirigente potranno inoltre essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

La tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa o di dolo, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce grave inadempimento la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli da parte di un dirigente, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alla Direzione Risorse Umane che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

L'OdV dev'essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 11 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	--------------------

3.3. Nei confronti degli amministratori

In caso di accertata violazione del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e delle misure a tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001, nonché in caso di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2406 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili ovvero in caso di inerzia dello stesso Consiglio, il Presidente del Collegio Sindacale, su segnalazione dell'infrazione da parte dell'OdV, convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi dell'art. 2393 c.c..

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formulerà per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, e provvederà a comunicarla all'interessato e all'OdV da parte del Collegio Sindacale. L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, e provvederà a comunicarla all'interessato e all'OdV da parte del Collegio Sindacale.

Nei confronti degli amministratori che violino le disposizioni del Modello e le misure a tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001, nonché che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, è comunque fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria del danno subito in base alle norme del Codice Civile applicando la relativa normativa.

3.4. Nei confronti del personale munito di procura (procuratori)

Il rispetto da parte del personale apicale (non dirigente) di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. munito di procura delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

In caso di accertata adozione, da parte di un procuratore, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, la Società applicherà nei confronti del

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 12 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	--------------------

responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del procuratore. In particolare, l'organo dirigente valuterà ogni opportuna misura da adottare nei confronti del procuratore, sino alla revoca dell'incarico.

3.5. Nei confronti dei sindaci

In caso di accertata violazione da parte di uno o più sindaci, anche di quanto previsto dall'art. 6 comma 2 bis d.lgs.231/2001 in materia di segnalazione e diritto alla riservatezza, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2407 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, su tempestiva segnalazione dell'infrazione accertata da parte dell'OdV, convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti dei sindaci ai sensi dell'art. 2393 c.c..

I provvedimenti dell'Assemblea in merito alle contestazioni di inosservanza del Modello e di quanto previsto dall'art. 6 comma 2 bis d.lgs.231/2001 in materia di segnalazione e diritto alla riservatezza, saranno formulate per iscritto, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini, a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

È salva comunque l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del Codice Civile.

3.6. Nei confronti dei soggetti terzi e dei soggetti ulteriori

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello, il Codice Etico e i Protocolli, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Medesima risoluzione anticipata del rapporto contrattuale è previsto in caso di violazione di

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 13 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	--------------------

misure di tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001 e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Tali comportamenti saranno valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del responsabile della Direzione/Funzione aziendale che ha richiesto l'intervento del Soggetto Terzo e/o del Soggetto Ulteriore, riferirà tempestivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

3.7.Nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando, quanto disposto dal paragrafo 3.4 del Modello, in caso di accertata adozione, da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, nonché di violazione di misure di tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis d.lgs.231/2001 e/o di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del procuratore. In particolare, l'organo dirigente valuterà ogni opportuna misura da adottare nei confronti del procuratore, sino alla revoca dell'incarico.

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CdA	Edizione: 4/2019	Pagina 14 di 14
---------------------------------	---	-------------------	---------------------	--------------------