

SISTEMA DISCIPLINARE

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.

Premessa

L'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/01 stabilisce che il Modello debba prevedere "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Recenti orientamenti giurisprudenziali, come enforcement al decreto, sono stati unanimi nel valutare l'inefficacia dei Modelli organizzativi carenti del sistema disciplinare. Nel presente documento sono pertanto indicate, per ciascuna sanzione prevista dal CCNL di riferimento di ASECO, alcune esemplificazioni dei comportamenti sanzionabili tenuti in violazione delle regole del Modello.

Ne deriva che il presente sistema disciplinare deve ritenersi **complementare e non alternativo al sistema disciplinare** stabilito dai CCNL vigenti.

L'osservanza delle norme del Codice etico e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e controllo adottato dalla società, nonché dal Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (di seguito PTPCT) deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari".

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con ASECO e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Codice, nel Modello Organizzativo di ASECO e nel PTPCT, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e) D. Lgs. 231/01 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello 231 e del Codice Etico prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

1. Destinatari

Lavoratori subordinati

Il sistema disciplinare ha quali soggetti destinatari i soggetti legati alla società da un rapporto di subordinazione, tra i quali dirigenti, quadri, impiegati e operai.

In altri termini, il presente sistema sanzionatorio è inquadrato nel più ampio contesto del potere disciplinare del quale è titolare il datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2106 c.c. e 7 della L. 300/70, sebbene il decreto stesso non contenga prescrizioni specifiche in merito alle sanzioni da adottare, limitandosi a prescrizioni di carattere generale.

Lavoratori parasubordinati

Il sistema disciplinare è destinato anche ai soggetti legati alla Società da contratti di lavoro "parasubordinato", nei limiti in cui la legge vigente ne consenta l'applicazione. Ove la normativa non consenta il potere disciplinare della Società e la conseguente irrogazione di sanzioni propriamente disciplinari, sarà opportuno adottare con tali soggetti specifiche clausole contrattuali che impegnino gli stessi al rispetto del Codice Etico e, quindi, degli obblighi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di cui il Codice è parte integrante.

In tal modo, la Società potrà sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché delle norme e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello, ai sensi degli artt. 2222 ss. c.c.

Lavoratori autonomi - collaboratori e consulenti

Il sistema disciplinare deve altresì avere, quali soggetti destinatari, i collaboratori esterni a vario titolo, nonché i soggetti esterni che operano nell'interesse della Società.

Anche in tal caso, al fine di evitare comportamenti non conformi, è opportuno che si concordino con i propri consulenti, collaboratori, specifiche clausole contrattuali che vincolino i soggetti terzi all'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo, come meglio specificato al paragrafo 5.

Altri destinatari

Sono soggetti a sanzioni anche gli amministratori, i sindaci e tutti i partners che a vario titolo intrattengono rapporti con la Società.

2. Criteri di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società.

I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione, ferme restando le previsioni di cui ai ccnl applicati in azienda, sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

3. Misure per i dipendenti

Per ogni rapporto di lavoro subordinato, oltre allo Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) si fa riferimento alla normativa dei contratti collettivi di lavoro e alle norme del codice civile, tra cui gli artt. 2104, 2105 e 2106 che qui si riportano.

- Art. 2104 *Diligenza del prestatore di lavoro*. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
- Art. 2105 *Obbligo di fedeltà*. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di

produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio.

- Art. 2106 *Sanzioni disciplinari*. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative).

3.1 Tipologie di comportamenti sanzionabili dei dipendenti

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai, alle dipendenze della Società che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ex D. Lgs. 231/01;
- b) inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reati presupposto;
- c) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- d) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti tra cui l'Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Internal Audit, Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, Data Protection Officer;
- e) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- f) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- g) inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a: rispetto del Codice Etico e del Modello; assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- h) comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli (Internal Audit, Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, Data Protection Officer, Collegio Sindacale, Revisori dei Conti);

- i) omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.) che possono costituire fonte di reati presupposto;
- l) violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo aggiornamento;
- m) omessa segnalazione dell'inosservanza e irregolarità commesse anche da soggetti apicali
- n) omessa informativa all'Organismo di Vigilanza e alle funzioni nonché all'organo dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.
- o) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

3.2 Possibili sanzioni

Il CCNL applicato ai dipendenti di ASECO è il Contratto collettivo nazionale di lavoro METALMECCANICA P.I. – CONFAPI. In particolare per i dipendenti, a seconda della gravità dei loro comportamenti, sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale: verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.
- b) rimprovero scritto: verrà applicata nei casi di:
 - violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
 - recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale.

c) multa per un importo fino a tre ore di retribuzione: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello o del PTPCT; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- l'inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- reiterate violazioni di cui al precedente punto b), per cui è prevista la sanzione dell'ammonizione scritta;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:

- Violazione in modo non grave delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. lgs. 231/01 o comportamento non conforme alle prescrizioni del modello o del PTPCT;
- Trasgressione grave delle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali;
- inosservanza dell'obbligo delle dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello; delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione e delle attestazioni scritte richieste dalla procedura relativa al processo di bilancio;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- reiterate violazioni di cui al precedente punto c).

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione descritta comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

e) licenziamento: verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano

rapporti giudiziari, negoziali ed amministrativi con la P.A., nonché violazione delle regole procedurali o di comportamento previste nel Modello 231 o dal PTPCT che recano un danno all'azienda o comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato.

Vi si incorre in genere per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo):

- violazione delle regole procedurali o di comportamento previste nel modello 231 o dal PTPCT;
- comportamento in modo univoco ad arrecare danno all'azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D. Lgs. n.231/2001 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti ai controlli (Organismo di Vigilanza, Internal Audit, Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, Data Protection Officer, Collegio Sindacale, Revisori dei Conti);
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse
- gravi inadempimenti degli obblighi di legge sulla sicurezza sul lavoro che potrebbero causare direttamente o indirettamente lesioni personali colpose gravi o gravissime o omicidio colposo, di cui all'art. 25 septies del D. lgs. n.231/2001.

Il caso di licenziamento esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso eccezion fatta per quanto previsto al punto 8 della lettera E) dell'art.69 del vigente CCNL (*condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore*), ma comporta il riconoscimento a favore del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

NORME PROCEDURALI

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore s'intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'Organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora, entro i 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della Organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

E' fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

4. Misure per dirigenti, organi di vertice, collegio sindacale**Dirigenti**

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal regolamento di disciplina dello Statuto dei Lavoratori. Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, il mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, è sanzionato considerando in sede applicativa il principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c. e valutando, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dirigenti sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme di legge in vigore e, in particolare, l'art.7 dello Statuto dei Lavoratori:

1. rimprovero verbale
2. ammonizione scritta
3. la multa per un importo non superiore a quattro ore della retribuzione base
4. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni
5. il licenziamento.

Tipologia di comportamenti sanzionabili ai dirigenti.

Qui di seguito, in modo esemplificativo e non esaustivo, sono elencate alcune tipologie di comportamenti sanzionabili ai dirigenti:

1. inosservanza, nello svolgimento delle proprie funzioni, delle decisioni del Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico, Presidente o Amministratore Delegato, Direttore Generale;
2. inosservanza delle procedure e dei processi di *attuazione* delle decisioni, ritualmente comunicate del Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico, Presidente o Amministratore Delegato, Direttore Generale;
3. inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per la gestione delle risorse finanziarie individuate per la prevenzione dei reati;
4. inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi decisionali previsto per i processi a rischio di reato individuati nel Modello;
5. omissione di comportamenti e di procedure prescritti e formulati nel Modello e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che espongono la società a rischi reato e/o a rischi corruttivi;

6. mancato adempimento degli obblighi di trasparenza nel rispetto del PTPCT, ovvero previste dal legislatore o dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
7. omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, dirette in modo univoco al compimento dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. n.231/2001 e s.m.i.;
8. comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli (Internal Audit, Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, Data Protection Officer, Collegio Sindacale, Revisori dei Conti);
9. omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n.81/2008 e s.m.i.) che possono costituire fonte dei reati presupposto;
10. violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e della rispettiva implementazione per il continuo adeguamento;
11. omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse e di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni;
12. omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza, dal Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, dal Data Protection Officer nelle attività di competenza.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dirigente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il dirigente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal dirigente, secondo le procedure previste dal contratto collettivo di lavoro ovvero tramite la costituzione, davanti all'ufficio territoriale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

Amministratori e sindaci

In caso di violazione del modello da parte degli amministratori o dei sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, affinché ciascun consigliere o sindaco, singolarmente, ovvero ciascun organo, nel suo complesso, a seconda delle rispettive competenze, provveda ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione/convocazione riunione di consiglio di amministrazione, richiesta convocazione/convocazione assemblee con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

5. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale, del tipo che segue, e che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

Con questa clausola, tali collaboratori dichiareranno di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico, il Modello Organizzativo e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza adottati dalla Società, di aver eventualmente adottato anch'essi un analogo codice etico e Modello Organizzativo e Gestionale e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello Organizzativo e di cui al D. Lgs. n.231/2001.



Nel caso in cui tali soggetti siano stati implicati nei procedimenti di cui sopra, dovranno dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società, qualora si addivenga all'instaurazione del rapporto.

Si riporta di seguito il testo della clausola da inserire in tutte le tipologie di contratti stipulati da ASECO.

" _____ dichiara di essere consapevole che il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "Decreto") prevede la responsabilità diretta delle società in relazione alla commissione di una serie di reati realizzati da suoi dipendenti, fornitori o partner commerciali, che si aggiunge alla responsabilità personale di colui che ha commesso l'illecito. In tal senso _____ dichiara di non essere sino ad ora mai incorsa nella commissione di uno dei reati contemplati nel Decreto (di seguito i "Reati") e si impegna ad informare immediatamente ASECO S.p.A. nel caso di coinvolgimento in uno dei suddetti illeciti.

_____ prende atto, inoltre, che ASECO S.p.A. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in conformità ai principi previsti dal Decreto (di seguito il "Modello 231"), al fine di prevenire la responsabilità prevista per la commissione dei Reati e l'applicazione delle relative sanzioni.

_____ si impegna, in ogni caso, a non porre in essere alcun comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "Decreto") (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e ad operare nel rispetto delle norme e dei principi del D. Lgs. 231/01. La violazione di detto impegno comporterà un inadempimento grave degli obblighi di cui al presente contratto e legittimerà ASECO S.p.A. a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 Cod. Civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati tra cui, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, quelli derivanti dall'applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto."