

 ELETTROVIT s.r.l.	CODICE DISCIPLINARE Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001	MPR-03- CODI	REV. 02
---	---	-----------------	---------

CODICE DISCIPLINARE

Rev.	Descrizione	Redazione	Verifica	Approvazione	Data
00	Emissione				27/04/2012
01	Aggiornamento per reati energetici e Amministratore Unico				19/07/2017
02	Aggiornamento per anticorruzione	A. CASCARINO / C. VOLPE	M. VITOBELLO	G. VITOBELLO	12/03/2018

 ELETTROVIT s.r.l.	CODICE DISCIPLINARE Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001	MPR-03- CODI	REV. 02
---	---	-----------------	---------

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	DESTINATARI	3
3.	CONDOTTE RILEVANTI E CRITERI DI VALUTAZIONE	3
4.	PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	5
5.	SANZIONI	5
5.1.	Le sanzioni nei confronti dei dipendenti	5
5.2.	Le sanzioni nei confronti dei dirigenti	8
5.3.	Le Sanzioni nei confronti di soggetti esterni – Fornitori, Subappaltatori, Collaboratori.....	9
5.4.	Le Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci.....	10
6.	DIFFUSIONE DEL CODICE	10

 <p>ELETTROVIT s.r.l.</p>	<h1>CODICE DISCIPLINARE</h1> <p>Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001</p>	<p>MPR-03- CODI</p>	<p>REV. 02</p>
---	---	-------------------------	----------------

1. PREMESSA

Nell'ottica di realizzare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare in maniera quanto più adeguata e sistematica gli atti ed i comportamenti in violazione (anche tentata) dei principi, delle disposizioni e delle procedure di attuazione del Modello di organizzazione e gestione (MPR) adottato dall'organizzazione in accordo al D.Lgs. 231/2001, e del Codice Etico e Anticorruzione aziendale, è stato elaborato il presente Codice Disciplinare (nel seguito il "Codice") che costituisce un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello 231.

Tale Codice attua le prescrizioni di cui all'art. 6, comma 2, lett. e) e all'art. 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 ed è applicato in accordo a quanto previsto dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico Industria in vigore.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

2. DESTINATARI

I soggetti passibili delle sanzioni contenute in questo Codice sono "tutti coloro che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitino anche di fatto la gestione ed il controllo dello stesso" e "tutti coloro che siano sottoposti alla direzione od alla vigilanza" di uno dei soggetti anzidetti.

In particolare, sono:

- gli Amministratori e i sindaci;
- i soggetti dotati di procure;
- i responsabili di funzione;
- tutti i lavoratori subordinati ai quali si applica il vigente CCNL Metalmeccanico Industria adottato dall'organizzazione;
- i collaboratori esterni.

3. CONDOTTE RILEVANTI E CRITERI DI VALUTAZIONE

La violazione od anche il solo tentativo di violazione delle disposizioni contenute nel MPR, nel Codice Etico e Anticorruzione e, in generale, nei documenti del Sistema di Gestione Integrato (SGI) adottati dalla Società, può avvenire tramite azioni o comportamenti omissivi, riconosciuti come rilevanti per l'applicazione della relativa sanzione.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato di qualunque fattispecie ed in particolar modo di quelli rientranti nel D.Lgs. 231/2001;
- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, dei principi di comportamento prescritti dal MPR, delle procedure operative aziendali che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico e Anticorruzione;

 <p>ELETTROVIT s.r.l.</p>	<h1>CODICE DISCIPLINARE</h1> <p>Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001</p>	<p>MPR-03- CODI</p>	<p>REV. 02</p>
---	---	-------------------------	----------------

- omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dal MPR;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- agevolazione, nella redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente una procedura operativa aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal MPR;
- omissione dei controlli prescritti dal MPR e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza (ODV);
- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dal MPR;
- mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui al MPR;
- omessa segnalazione all'ODV delle violazioni rilevate;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità interventi da parte dell'ODV.

Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- il numero e la rilevanza dei principi di comportamento del MPR disattesi;
- le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento del soggetto, l'incarico ricoperto o l'organo societario di cui il soggetto risulta membro;
- la presenza di precedenti disciplinari;
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita;
- la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- la recidiva nell'arco dell'ultimo triennio;
- l'entità del danno derivante alla Società ed a cose e/o a persone, compresi i clienti/committenti;
- la gravità della lesione dell'immagine della Società.

La commissione di un reato previsto dal Decreto 231/2001 e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'ODV costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari come indicato nel successivo paragrafo 5.

Anche la reiterazione persistente di uno qualsiasi dei comportamenti sopra indicati rende la violazione grave e può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari come indicato nel successivo paragrafo 5.

Le altre violazioni saranno valutate dalla Direzione alla luce delle circostanze concrete e dei criteri di valutazione sopra enunciati, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia

 ELETTROVIT s.r.l.	<h1 style="margin: 0;">CODICE DISCIPLINARE</h1> <p style="margin: 0;">Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001</p>	MPR-03- CODI	REV. 02
---	---	-----------------	---------

proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applicherà quella massima.

4. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Qualora l'ODV o chiunque altro nello svolgimento delle proprie mansioni accerti una qualsiasi infrazione del MPR, delle procedure che costituiscono attuazione del MPR stesso, e/o del Codice Etico e Anticorruzione, ne informa immediatamente l'Amministratore Unico/Direzione che avvierà l'analisi di quanto segnalato e provvederà all'applicazione dei più opportuni provvedimenti disciplinari.

La contestazione dell'infrazione disciplinare e l'irrogazione della sanzione devono essere sempre formalizzati per iscritto.

Il soggetto ritenuto responsabile dell'infrazione può, entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta, proporre le proprie difese anch'esse per iscritto e richiedere di essere sentiti di persona.

Nel procedimento disciplinare e nell'irrogazione della sanzione devono, in ogni caso, essere rispettate:

- le norme del vigente CCNL Metalmeccanico Industria;
- le disposizioni della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Resta fermo ed impregiudicato il diritto della Società ad agire nei confronti del soggetto responsabile dell'infrazione, al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa od in conseguenza della sua condotta accertata.

L'irrogazione della sanzione è comunicata anche all'Organismo di Vigilanza che verifica la corretta applicazione delle disposizioni del presente Codice.

5. SANZIONI

5.1. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal MPR costituisce adempimento, da parte dei dipendenti della Società, degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del Codice Civile di cui il contenuto del MPR rappresenta parte integrante.

Di conseguenza, la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal MPR e dal Codice Etico ed Anticorruzione da parte dei lavoratori dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le regole contenute nel Codice Etico e Anticorruzione integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

La violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e, in quanto venga valutata come inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione professionale, ai sensi dell'Art. 2104 del Codice Civile,

 ELETTROVIT s.r.l.	<h1 style="margin: 0;">CODICE DISCIPLINARE</h1> <p style="margin: 0;">Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001</p>	MPR-03- CODI	REV. 02
---	---	-----------------	---------

può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi più gravi la violazione può portare alla risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un collaboratore o soggetto terzo (fornitore, ecc.).

Ciascun responsabile di funzione è tenuto a rilevare le eventuali violazioni da parte del personale operante negli uffici e nelle unità organizzative gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze.

Gli eventi ed i comportamenti configurabili come violazioni del Codice Etico e Anticorruzione e del MPR in generale vanno segnalati:

- al responsabile delle risorse umane, per le violazioni del personale dipendente diretto o in distacco;
- al responsabile di gestione della commessa e dei contratti di collaborazione e/o di appalto ed al responsabile acquisti per le forniture, per violazioni da parte dei collaboratori/subappaltatori/subaffidatari o fornitori di materiali, prodotti, servizi in genere;
- all'Amministratore Unico e all'ODV, in ogni caso per conoscenza.

I destinatari della segnalazione assumono le necessarie iniziative avviando, ove necessario, mirate istruttorie interne come indicato nel "Codice Etico e Anticorruzione" (MPR-02 COEA).

In presenza di violazioni del Codice, si applicano provvedimenti sanzionatori secondo criteri di coerenza, imparzialità, uniformità e proporzionalità, nonché in conformità alle disposizioni che regolamentano i rapporti di lavoro stessi.

In tali ipotesi, Elettrovit si riserva di esercitare anche tutte le azioni necessarie ed opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento del soggetto.

I criteri sanzionatori saranno tali da salvaguardare i caratteri di oggettività e di graduazione delle sanzioni con riferimento alla loro gravità.

Il soggetto deve adempiere la prestazione dovuta con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione stessa e dall'interesse dell'impresa, rispettando i criteri qualitativi e quantitativi stabiliti per la prestazione stessa.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare predisposto dalla Società è formulato nell'attento rispetto dei limiti posti dalla legislazione vigente (in particolare degli articoli 2104 "Diligenza del prestatore di lavoro", 2105 "Obbligo di fedeltà" e 2106 "Sanzioni disciplinari" del Codice Civile), dal vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato e dallo Statuto dei Lavoratori (in particolare l'art. 7).

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto dalla contrattazione collettiva per le violazioni del contratto di lavoro dipendente applicato ed il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. n. 300 del 30/5/1970 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, qualora il comportamento del dipendente configuri anche violazione del Codice Etico e Anticorruzione e di tutto quanto riconducibile al MPR, allo stesso potranno essere comminate, le seguenti sanzioni, graduate secondo la gravità del comportamento accertato:

- a) rimprovero verbale o scritto per la violazione delle procedure o dei principi di comportamento previsti nel MPR e/o nel Codice Etico e Anticorruzione;
- b) multa non superiore a 3 ore della retribuzione giornaliera in accordo a quanto previsto

 <p>ELETTROVIT s.r.l.</p>	<h2 style="margin: 0;">CODICE DISCIPLINARE</h2> <p style="margin: 0;">Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001</p>	<p style="margin: 0;">MPR-03- CODI</p>	<p style="margin: 0;">REV. 02</p>
--	---	--	-----------------------------------

dal vigente CCNL Metalmeccanico Industria applicato, nel caso di violazione reiterata delle procedure o dei principi di comportamento previsti nel MPR e/o nel Codice Etico e Anticorruzione;

- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni, in accordo a quanto previsto dal vigente CCNL Metalmeccanico Industria applicato, ove si verifichi una violazione delle procedure o dei principi di comportamento del MPR e/o del Codice Etico e Anticorruzione che comporti una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure che arrechi danno alla Società;
- d) licenziamento – a titolo esemplificativo, può trovare applicazione la sanzione del licenziamento con preavviso nell'evenienza di reiterata grave violazione delle procedure o dei principi di comportamento del MPR e/o del Codice Etico e Anticorruzione; può invece trovare applicazione la sanzione del licenziamento senza preavviso nel caso di commissione o di condotta diretta in modo univoco alla commissione, di un reato di cui al Decreto 231 o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato il Responsabile della Compliance.

Qualora le violazioni configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengano contestate al dipendente dall'autorità giudiziaria, l'Amministratore Unico/Direzione, anche alla stregua delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, applicherà le sanzioni di cui alle precedenti lettere a seconda della gravità della condotta. Si potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per adottare i provvedimenti disciplinari più idonei; in tal caso dovrà essere comunicato al dipendente che la Società si riserva di emettere le relative sanzioni al passaggio in giudicato della sentenza penale.

In caso di sentenza di condanna passata in giudicato, assunta anche ai sensi dell'art. 444 del c.p.p., il lavoratore interessato potrà essere licenziato una volta valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza assunta ai sensi dell'art. 444 del c.p.p..

Laddove venga assunto a carico del dipendente un provvedimento restrittivo della libertà personale a seguito di contestazione da parte dell'autorità giudiziaria di ipotesi di reato che configurino violazione del presente Codice, potrà essere adottata nei confronti del lavoratore stesso la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale ove la Società, all'esito delle procedure indicate nel precedente paragrafo 6.2, non intenda sanzionare le infrazioni con il provvedimento di licenziamento.

Il suddetto flusso sanzionatorio è applicabile direttamente dalla Direzione con il supporto del Responsabile delle Risorse Umane.

 ELETTROVIT s.r.l.	<h1 style="margin: 0;">CODICE DISCIPLINARE</h1> <p style="margin: 0;">Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001</p>	MPR-03- CODI	REV. 02
---	---	-----------------	---------

5.2. Le sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle prescrizioni del MPR, delle procedure che ne costituiscono attuazione e del Codice Etico e Anticorruzione o di adozione, nell'espletamento della attività, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice stesso, ovvero nelle ipotesi in cui il dirigente consenta a collaboratori a lui sottoposti gerarchicamente o funzionalmente, di adottare comportamenti non conformi al Codice Etico e Anticorruzione e/o in violazione dello stesso, si applicheranno le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale e legale.

Il comportamento del dirigente che configuri violazione del Codice Etico e Anticorruzione, una volta accertata, potrà giustificare, nei casi più gravi, il licenziamento del dirigente medesimo, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo applicato.

Le sanzioni applicabili, fatte salve le disposizioni del CCNL applicato, in ordine di gravità sono:

- a) nel caso di infrazioni ritenute di lieve gravità, avuta considerazione dei criteri di valutazione di cui al precedente paragrafo 3 (ovvero ad es. elemento soggettivo colposo con lieve grado di negligenza, assenza di precedenti disciplinari, assenza o particolare tenuità del danno cagionato alla Società o a terzi, sussistenza di particolari circostanze attenuanti), si provvede ad un formale richiamo scritto nonché alla specifica annotazione della violazione in un apposito registro tenuto dall'Organismo di Vigilanza;
- b) nell'evenienza di un'infrazione che comporti un'apprezzabile o significativa esposizione al rischio di commissione di uno dei reati di cui al MPR, si procede alla comminazione di una sanzione pecuniaria: - multa non superiore a 3 ore della retribuzione giornaliera in accordo a quanto previsto dal vigente CCNL Metalmeccanico Industria applicato, nel caso di violazione reiterata delle procedure o dei principi di comportamento previsti nel MPR e/o nel Codice Etico e Anticorruzione; - sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni, in accordo a quanto previsto dal vigente CCNL Metalmeccanico Industria applicato, ove si verifichi una violazione delle procedure o dei principi di comportamento del MPR e/o del Codice Etico e Anticorruzione che comporti una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure che arrechi danno alla Società;
- c) in presenza di plurime reiterazione dei comportamenti di cui alla lettera a), si procede alla comminazione di una sanzione pecuniaria come sopra indicata; nel caso di reiterazione delle azioni od omissioni di cui alla lettera b) oltre alla sanzione prevista da detto paragrafo, si procede alla revoca temporanea delle deleghe;
- d) nell'eventualità di condotte dirette in modo univoco alla commissione di un reato di cui al Decreto o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, interviene la risoluzione del rapporto di lavoro. Questa sanzione viene applicata anche nel caso in cui venga impedita dolosamente l'applicazione delle prescrizioni e delle procedure e dei principi di comportamento previsti dal MPR e/o dal Codice Etico e Anticorruzione.

Il procedimento disciplinare (qualificazione dell'illecito e contestazione dello stesso) e

 ELETTROVIT s.r.l.	<h1 style="margin: 0;">CODICE DISCIPLINARE</h1> <p style="margin: 0;">Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001</p>	MPR-03- CODI	REV. 02
---	---	-----------------	---------

l'irrogazione della relativa sanzione sono di competenza del Datore di Lavoro/Amministratore Unico/Direzione.

5.3. Le Sanzioni nei confronti di soggetti esterni – Fornitori, Subappaltatori, Collaboratori

Le condotte imputabili a consulenti esterni, partner e fornitori o comunque controparti contrattuali che siano in contrasto con i principi di comportamento del MPR e/o del Codice Etico e Anticorruzione della Società e comunque che siano in contrasto con le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01 e/o tali da comportare il rischio di commissione di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della Società, danno facoltà alla Società di risolvere il contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c..

A tal fine la Società inserisce specifiche e dettagliate clausole nei contratti, nelle lettere d'incarico o negli accordi di partnership stipulati con le parti esterne in argomento, anche risolutive espresse, atte a garantire le esigibilità dei comportamenti prescritti nel Codice da parte dei soggetti esterni.

La Società, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva inoltre la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti (patrimoniali e non).

Anche qualora le violazioni al MPR e/o del Codice Etico e Anticorruzione configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengano contestate al collaboratore dall'autorità giudiziaria, l'Amministratore Unico/Direzione, anche alla stregua delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede di penale, potrà nei casi più gravi, recedere dal contratto di collaborazione. Potrà essere anche atteso l'esito del procedimento penale per esercitare il recesso; in tal caso dovrà essere comunicato al collaboratore che la Società si riserva di assumere decisioni al passaggio in giudicato della sentenza penale.

In caso di sentenza di condanna passata in giudicato, assunta anche ai sensi dell'art. 444 del c.p.p., si potrà procedere da parte della Società al recesso dal contratto di collaborazione, valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza assunta ai sensi dell'art. 444 c.p.p..

Laddove venga assunto a carico del collaboratore un provvedimento restrittivo della libertà personale, la Società ha facoltà di sospendere il rapporto di collaborazione e l'erogazione del compenso pattuito per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale, ove la Società, all'esito delle procedure di cui al paragrafo 6.2, non intenda esercitare il diritto di recesso dal rapporto contrattuale.

Il suddetto flusso sanzionatorio è applicabile direttamente dalla Direzione/Amministratore Unico con il supporto del Responsabile delle Risorse Umane.

 ELETTROVIT s.r.l.	<h1>CODICE DISCIPLINARE</h1> <p>Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D.Lgs. 231/2001</p>	MPR-03- CODI	REV. 02
---	---	-----------------	---------

5.4. Le Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del MPR o adozione di comportamenti e/o atti che contrastino con le disposizioni o i principi dello stesso e del presente Codice, da parte di Amministratori e/o di sindaci della Società, sarà l'Organismo di Vigilanza ad informare gli altri membri del Collegio Sindacale, i soci e l'organo di amministrazione, i quali di concerto provvederanno ad assumere le misure più opportune, fra le quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci. Fermo restando l'eventuale esercizio delle azioni che il diritto societario prevede a carico degli amministratori (revoca ed azione di responsabilità), le sanzioni nei confronti degli amministratori possono consistere in un richiamo formale (censura), in meccanismi automatici di sospensione della carica per un periodo determinato, nella sospensione della carica, nel disconoscimento della qualità di amministratore, a seconda della gravità dell'infrazione contestata.

6. DIFFUSIONE DEL CODICE

L'adozione del presente Codice è portata a conoscenza di tutti i soggetti destinatari mediante la consegna di una sua copia cartacea, mediante la pubblicazione sul sito internet aziendale www.elettrovit.it, mediante consegna diretta in formato elettronico.

Per il personale dipendente, il presente Codice è disponibile presso le segreterie aziendali e in formato elettronico nella cartella condivisa di sistema.

I lavoratori sono costantemente formati/informati sull'applicabilità del presente documento e sugli eventuali aggiornamenti del Codice.

In occasione della formalizzazione di contratti di fornitura, consulenza e/o collaborazione, sarà data informazione dell'esistenza del presente codice e del codice etico con possibilità di consegna di copia se richiesta.