



3A-PTA DELL'UMBRIA SOC. CONS. AR.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. A) del D. Lgs. n. 231 dell'8
giugno 2001**

SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE

Nr. Rev.	Descrizione modifiche		Data di approvazione
0	Prima emissione		09/01/2016
1	Seconda emissione	Vassalli Olivo e Associati Studio Legale	
2	Adozione	Det. Amministratore Unico	15/12/2019
3	Revisione	Gruppo Strazzeri	03/03/2021
4	Adozione	Det. Amministratore Unico	07/04/2021



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**

Rev.:

1

1. SISTEMA DISCIPLINARE –
PARTE GENERALE

Pag.
2

di 18

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
		Pag. 3	di 18
1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE			

INDICE

1. PREMESSE
2. DESTINATARI
3. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE
4. LE VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 E DEL CODICE ETICO
5. SISTEMA SANZIONATORIO
 - 5.1 Sanzioni nei confronti del personale dipendente non dirigente
 - 5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti
 - 5.3 Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico
 - 5.4 Sanzioni nei confronti del Revisore Univo
 - 5.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti e *partner*
 - 5.6 Sanzioni nei confronti dell'OdV
6. PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI
 - 6.1 Procedura nei confronti del personale dipendente non dirigente
 - 6.2 Procedura nei confronti dei dirigenti
 - 6.3 Procedura nei confronti dell'Amministratore Unico
 - 6.4 Procedura nei confronti del Revisore Unico
 - 6.5 Procedura nei confronti di collaboratori, consulenti (tra cui il DPO) e *partner*
 - 6.6 Procedura nei confronti dell'OdV

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
	1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 4	di 18

1. PREMESSE

Il presente Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del modello di organizzazione e gestione (di seguito anche il “Modello”) di 3A Parco Tecnologico Agroalimentare dell’Umbria (di seguito anche “3A PTA” o la “Società”), è adottato in ottemperanza agli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “Decreto”) ed è diretto ad “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Il presente Sistema Disciplinare mira a sanzionare l’eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello – in modo particolare il Codice Etico e i Protocolli di comportamento specifici che costituiscono parte integrante del Modello stesso, oltre ai regolamenti, agli ordini di servizio, alle procedure e istruzioni aziendali ivi richiamati – nonché delle misure anticorruzione e degli obblighi sulla trasparenza da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei *partner* di 3A PTA, nonché dell’Amministratore Unico, del Revisore Unico, dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) e del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (anche “RPCT”).

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall’istituzione di un procedimento penale.

Il presente Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva. Esso ha natura eminentemente interna all’azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale.

2. DESTINATARI

Sono Destinatari del presente Sistema Disciplinare:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE		Pag. 5	di 18

- i soggetti apicali: si intende per “soggetti apicali” coloro che, ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001, rivestono “funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’ente.
- i soggetti sottoposti all’altrui direzione: ovvero, il personale dipendente non dirigente di 3A PTA a qualunque livello operante. Assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla sua durata, dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuto (ad es.: quadri, impiegati, operai). Nell’ambito di tale categoria, rientrano anche i dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, qualora dipendenti della Società (ad es.: il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).
- i lavoratori autonomi/soggetti esterni: si tratta di tutti i soggetti che, in assenza di vincolo di dipendenza con la Società, sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico di 3A PTA in quanto operanti in virtù di rapporti contrattuali in favore della Società.

Nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

- a) tutti coloro che svolgono per 3A PTA un rapporto di lavoro di natura non subordinata, tra i quali, a titolo meramente indicativo e non esaustivo: i valutatori / ispettori tecnici, i liberi professionisti, i consulenti, i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es.: i Medici Competenti, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione – qualora non dipendenti di 3A PTA – e lavoratori parasubordinati a qualsiasi titolo, ecc.);
- b) i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di 3A PTA;
- c) i fornitori e i *partner*.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
	1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 6	di 18

3. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza e il contenuto del presente documento il quale, unitamente al Modello di cui ne è parte integrante, deve essere affisso in un luogo accessibile a tutti presso la sede di Pantalla – Todi (PG) ai sensi dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300.

Il presente Sistema Disciplinare (unitamente agli altri documenti facenti parte del Modello) è consegnato a mano a tutti i Destinatari dagli uffici preposti ed i riceventi firmeranno al riguardo apposita ricevuta, ovvero è trasmesso a mezzo email con ricevuta di avvenuta ricezione. Lo stesso verrà consegnato con le medesime modalità sopra descritte all'atto dell'assunzione ovvero al momento dell'istaurazione di nuovi rapporti di collaborazione.

4. LE VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 E DEL CODICE ETICO

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, le sanzioni si applicano nei confronti dei lavoratori che pongano in essere – a titolo meramente esplicativo e non esaustivo – illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle misure dirette a garantire l'efficacia del Modello e, in particolare:

- a) il mancato rispetto delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi ecc.) previste dai Protocolli e/o dalle Procedure adottate da 3A PTA al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) il mancato, falso o incompleto rispetto delle procedure istituite da 3A PTA con riferimento all'attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti, impedendo così che gli stessi risultino trasparenti, veritieri e facilmente verificabili;
- c) la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE		Pag. 7	di 18

-
- d) impedire il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
 - e) l'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento alle linee guida, norme e standard generali di comportamento;
 - f) l'inosservanza agli obblighi di trasparenza ovvero alle procedure interne anticorruzione;
 - g) la mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - h) l'inosservanza dell'obbligo di invio dei Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
 - i) l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
 - j) l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe;
 - k) i mancati controlli e informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali;
 - l) la mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello da parte dei Destinatari;
 - m) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

Tutto il personale di 3A PTA deve riferire all'Organismo di Vigilanza, direttamente o tramite il proprio Responsabile, eventuali notizie relative a violazioni del Modello adottato dalla Società,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
		1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 8

nonché eventuali comportamenti a rischio di reato, inerenti qualsiasi processo operativo aziendale (anche non di propria competenza), di cui sia venuto a conoscenza.

Le sanzioni devono essere commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente e preventiva.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- la tipologia dell'illecito contestato;
- le circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- le modalità di commissione della condotta;
- la gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'autore;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività dell'autore.

5.1. Sanzioni nei confronti del personale dipendente non dirigente

I comportamenti tenuti dal personale dipendente non dirigente in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello sono definiti come "illeciti disciplinari".

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale dipendente non dirigente – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 – sono quelli previsti dagli artt. 50, comma 2, del CCNL Chimico Farmaceutico, e precisamente:

- i. richiamo verbale;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
	1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 9	di 18

- ii. ammonizione scritta;
- iii. multa (non può superare l'importo di 3 ore di retribuzione);
- iv. sospensione da servizio e dalla retribuzione (non superiore a 3 giorni);
- v. il licenziamento.

Secondo quanto previsto dall'art. 50, comma 5, del CCNL Chimico Farmaceutico, quando l'infrazione contestata è di gravità tale da poter comportare il licenziamento, la Società – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può sospendere cautelativamente il dipendente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando il diritto alla retribuzione per detto periodo.

Le sanzioni disciplinari vengono applicate dall'Amministratore Unico.

5.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti¹

In caso di violazione da parte del personale con qualifica dirigenziale delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL di riferimento.

Le sanzioni disciplinari vengono applicate dall'Amministratore Unico.

5.3. Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico di 3A PTA, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare senza indugio e per iscritto il Revisore Unico e l'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea dei Soci prenderà i provvedimenti più opportuni a seconda della gravità dell'illecito:

- i. il richiamo scritto;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE		Pag. 10	di 18

-
- ii. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
 - iii. la revoca di eventuali deleghe conferite all'Amministratore Unico;
 - iv. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo dell'Amministratore fino al 50%;
 - v. la revoca dall'incarico per giusta causa.

5.4. Sanzioni nei confronti del Revisore Unico

In caso di violazione del presente Modello da parte del Revisore Unico, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare l'Amministratore Unico e l'Assemblea.

L'Assemblea dei soci, ovvero l'Amministratore Unico espressamente incaricato dall'Assemblea, procede agli accertamenti necessari ed adotta i provvedimenti più opportuni al caso concreto, in particolare:

- i. il richiamo scritto;
- ii. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- iii. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo del membro dell'OdV fino al 50%;
- iv. la revoca dall'incarico per giusta causa.

5.5. Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti e *partner*

Nei confronti dei collaboratori, revisori, consulenti, *partner* e terzi che intrattengono rapporti con 3A PTA, che abbiano posto in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello, si potrà dar luogo, in applicazione di quanto previsto dalle specifiche clausole

¹ Nell'attuale organizzazione di 3A PTA non sono presenti dirigenti in pianta organica.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
	1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 11	di 18

contrattuali inserite nelle lettere d’incarico o negli accordi / contratti, alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Nel caso in cui dai suddetti comportamenti siano derivati danni concreti per la Società, 3A PTA si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti nonché di tutelare i propri diritti in tutte le sedi competenti.

5.6. Sanzioni nei confronti dell’OdV

Nel caso in cui la violazione sia riscontrata a carico del membro dell’Organismo di Vigilanza, la segnalazione è effettuata all’Amministratore Unico ed al Revisore Unico.

L’Amministratore Unico provvederà ad assumere le opportune sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- i. il richiamo scritto;
- ii. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- iii. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;
- iv. la revoca dall’incarico per giusta causa.

6. PROCEDURA PER L’APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all’interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
	1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 12	di 18

Il procedimento ha sempre inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello adottato da 3A PTA.

Più precisamente, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività, secondo quanto previsto dal proprio Regolamento.

Espletati gli accertamenti di propria competenza, se ravvisa la violazione del Modello, l'Organismo redige una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Tale relazione deve essere trasmessa tempestivamente:

- all'Amministratore Unico: in caso di illeciti disciplinari commessi dal personale dipendente ovvero da collaboratori, consulenti, *partner* e terzi che intrattengono rapporti con la Società;
- al Revisore Unico ed alla Assemblea dei Soci: in caso di illeciti disciplinari commessi dall'Amministratore Unico;
- all'Assemblea dei soci e all'Amministratore Unico: in caso di illeciti disciplinari commessi dal Revisore Unico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
		1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 13

In tutti i casi in cui venga contestata la violazione di una misura anticorruzione, l'OdV trasmette la predetta relazione anche al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che nei suoi compiti controlla l'osservanza del Codice Etico e delle procedure interne anticorruzione e procede a rilevarne le difformità, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna al caso concreto.

6.1. Procedura nei confronti del personale dipendente non dirigente

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti del personale dipendente non dirigente avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del vigente CCNL Chimico Farmaceutico.

Sono fatte salve – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del CCNL Chimico Farmaceutico, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

A seguito della sua attività di verifica, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico la relazione contenente le informazioni di cui al par. 6.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico, o suo delegato, trasmette al dipendente una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, contenente in particolare:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
	1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 14	di 18

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, l'Amministratore Unico assume provvedimenti in merito all'applicazione della sanzione, determinandone l'entità e motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Le sanzioni devono essere applicate con provvedimento scritto e motivato entro otto giorni dal ricevimento delle giustificazioni. Il relativo provvedimento è comunicato anche all'OdV che verifica altresì l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

Il provvedimento deve essere emanato entro sedici giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il dipendente non presenti alcuna giustificazione.

6.2. Procedura nei confronti dei dirigenti²

La procedura di accertamento dell'illecito disciplinare con riguardo ai dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del CCNL applicabile.

A seguito della sua attività di verifica, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico la relazione di cui al par. 6.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico convoca il dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'avviso della data dell'audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

² Nell'attuale organizzazione di 3A PTA non sono presenti dirigenti in pianta organica.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE		Pag. 15	di 18

A seguito dell'audizione, alla quale partecipa anche l'OdV, l'Amministratore Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la posizione dell'interessato e determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato entro sei giorni dalla data dell'audizione ovvero, se successiva, dalla data in cui sono rese le giustificazioni scritte od orali da parte del dirigente.

L'OdV cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

6.3. Procedura nei confronti dell'Amministratore Unico

L'OdV, qualora riscontri la violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico trasmette la relazione di cui al par. 6 al Revisore Unico e all'Assemblea dei Soci.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea dei Soci convoca l'Amministratore Unico mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'avviso della data dell'audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

L'adunanza dovrà tenersi entro, e non oltre, trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

In occasione dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
	1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 16	di 18

L'Assemblea dei Soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera dell'Assemblea dei Soci viene comunicata per iscritto all'interessato nonché al Revisore Unico e all'OdV, per le opportune verifiche.

6.4. Procedura nei confronti del Revisore Unico

L'OdV, qualora riscontri la violazione del Modello da parte del Revisore Unico trasmette la relazione di cui al par. 6 all'Assemblea dei soci e all'Amministratore Unico.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Assemblea dei soci convoca il Revisore Unico mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'avviso della data dell'audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

L'adunanza dovrà tenersi entro, e non oltre, trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

In occasione dell'adunanza, a cui sono invitati a partecipare anche l'Amministratore Unico e l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento viene comunicato per iscritto all'interessato nonché all'Amministratore Unico, e all'OdV, per le opportune verifiche.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
	1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE	Pag. 17	di 18

6.5. Procedura nei confronti di collaboratori, consulenti (tra cui il DPO) e *partner*

L'OdV, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di collaboratori, revisori, consulenti, *partner* e terzi che hanno rapporti con 3A PTA, trasmette la relazione di cui al par. 6 all'Amministratore Unico e, per conoscenza, al Responsabile dell'Area che gestisce il rapporto contrattuale.

L'Amministratore Unico (e/o il Responsabile dell'Area che gestisce il rapporto contrattuale con il soggetto terzo) invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

Nell'ambito dell'*iter* sopra descritto è previsto che l'OdV sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio di volta in volta applicato.

6.6. Procedura nei confronti dell'OdV

Nel caso sia riscontrata una violazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, la segnalazione della violazione rilevata deve essere trasmessa al Revisore Unico che, effettuati i necessari accertamenti, redigerà la relazione di cui al par. 6.

La relazione viene trasmessa all'Amministratore Unico.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione del Revisore Unico, l'Amministratore Unico convoca il componente dell'OdV mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- l'avviso della data dell'audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	Rev.:	1
		Pag. 18	di 18
1. SISTEMA DISCIPLINARE – PARTE GENERALE			

A seguito dell'audizione, alla quale è invitato a partecipare anche il Revisore Unico, l'Amministratore Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la posizione dell'interessato e determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dal Revisore Unico.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato.

Il Revisore Unico cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.