	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	5.0
		Del:	10/03/2020

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO


ACI SPORT S.P.A.

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE”**

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO CORRELATO A VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (ex D.lgs. 231/2001)


Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data: 10/03/2020

Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	5.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	10/03/2020

INDICE

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO CORRELATO A VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	1
1 AMBITO DI APPLICABILITÀ, APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO	3
2 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO CORRELATO A VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/2001)	3
2.1 Sistema Disciplinare e Sanzionatorio Interno	3
2.1.1 <i>Principi Generali</i>	3
2.2 Tipologie di Sanzioni Disciplinari	4
2.2.1 <i>Sanzioni per i Dipendenti</i>	4
2.2.2 <i>Sanzioni per i Dirigenti</i>	5
2.2.3 <i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	6
2.2.4 <i>Misure nei confronti dei Sindaci</i>	6
2.2.5 <i>Misure nei confronti dei collaboratori esterni, consulenti e dei partner commerciali</i>	7
2.2.6 <i>Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)</i>	7
2.3 Principi Procedurali.....	7
2.3.1 <i>Tentativo</i>	8
2.3.2 <i>Informazione e Formazione</i>	8
2.3.3 <i>Norma di rinvio</i>	8

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)	Rel.:	5.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	Del:	10/03/2020

1 AMBITO DI APPLICABILITÀ, APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio correlato a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex. D. Lgs. 231/2001) di ACI Sport S.p.A. (nel seguito anche “Società”) è adottato con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione e con medesima procedura possono essere adottate successive modifiche o integrazioni di esso.

2 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO CORRELATO A VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/2001)

2.1 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO INTERNO

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio correlato a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex. D. Lgs. 231/2001) adottato da ACI Sport S.p.A., quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (nel seguito “MOG” o “Modello 231/01”), o di componenti di esso, nonché il successivo sanzionamento del trasgressore.

È il medesimo Decreto n. 231 che all’art. 6, comma 2, lett. e) a richiedere all’ente collettivo di “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*”. Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una regola comportamentale del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico e, in generale, in ogni componente del MOG adottato da ACI Sport S.p.A. devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell’art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell’art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231/01.

Del pari, tale obbligazione viene ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da ACI Sport S.p.A. con i Terzi (*i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, outsourcers*), nel seguito definiti come “Collaboratori esterni”.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile.

L’irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento amministrativo a carico della Società, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell’Esponente aziendale, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite da ACI Sport S.p.A. indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare.

Infatti, il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è volto a sanzionare i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non si sostanzino in fatti penalmente rilevanti.

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dagli Amministratori, dai Sindaci, nonché dai Collaboratori esterni.


Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono altresì applicabili, ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. 231/01, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2.1.1 PRINCIPI GENERALI

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante un’infrazione ad una prescrizione del Modello 231/01, anche qualora l’evento non si realizzi.

Per ogni violazione dei precetti e delle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	5.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	Del:	10/03/2020

- conseguenze e potenzialità di danno per ACI Sport S.p.A. e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio;
- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contatti e nei conferimenti di incarico.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") nominato da ACI Sport S.p.A. verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione siano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, sarà irrogata la sanzione più grave.

2.2 TIPOLOGIE DI SANZIONI DISCIPLINARI

2.2.1 SANZIONI PER I DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di ACI Sport S.p.A. degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di ACI Sport S.p.A. in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per tutti i dipendenti, sia di livello dirigenziale che non, i provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

In applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro, si prevede che le mancanze del dipendente possono essere punite, a seconda della loro gravità con:


- a) rimprovero;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- e) licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
- f) licenziamento disciplinare per "giusta causa".

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01.

Incorre nei provvedimenti suddetti il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate nel Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli - o adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello stesso.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione i seguenti comportamenti:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	Rel.:	5.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	Del:	10/03/2020

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231/01, promosse da ACI Sport S.p.A.;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello ed i relativi flussi informativi.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare, il Datore di lavoro potrà formulare un'integrazione alla contestazione disciplinare solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev'essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti i fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immutabili. Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti, il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello 231/01, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti (nei limiti delle rispettive deleghe e competenze).


Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

2.2.2 SANZIONI PER I DIRIGENTI

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, ACI Sport S.p.A. provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile, indicate al punto precedente.

Con riferimento al Modello costituiscono sempre illeciti disciplinari:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	5.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	10/03/2020

- la violazione del Codice Etico e Comportamentale, delle procedure interne e delle regole comportamentali eventualmente applicabili direttamente al personale dirigente;
- l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i processi sensibili, di comportamenti non conformi alle condotte ragionevolmente richieste ai dirigenti, in relazione al ruolo rivestito ed ai profili di responsabilità agli stessi riconosciuti.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in accordo con il Consiglio di Amministrazione.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

2.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.


Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

2.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	5.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	10/03/2020

2.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI E DEI PARTNER COMMERCIALI

L'adozione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con ACI Sport S.p.A. di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga a adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto dell'ente al risarcimento degli eventuali danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

2.2.6 GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico.


2.3 PRINCIPI PROCEDURALI

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) che indirettamente, su segnalazione o comunicazione ricevuta all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'Organismo, o con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo.

L'Organismo, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione dei segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì l'anonimato e la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ACI Sport S.p.A..

Ove venga rilevata una possibile violazione, l'OdV (anche attraverso un proprio membro delegato, o avvalendosi di funzioni interne) espletterà un'attenta e riservata attività istruttoria volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dall'art. 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, "Statuto dei Lavoratori" e dalle procedure all'uopo previste dal CCNL applicabile.

L'istruttoria verrà svolta con l'eventuale collaborazione dei Responsabili della unità organizzativa coinvolta e del Direttore Generale (sempreché non risultino essi stessi oggetto dell'istruttoria).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>(EX D. LGS. 231/01)</i>	<i>Rel.:</i>	5.0
	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	<i>Del:</i>	10/03/2020

Qualora gli eventi o i comportamenti in istruttoria risultino assoggettati a formali accertamenti o a provvedimenti di Autorità pubbliche o Autorità di Vigilanza, l'Organismo dovrà esserne informato e, d'intesa con i Legali incaricati, potrà attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e di CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto imputato e condotta nel rispetto del principio del contraddittorio.

Nell'ambito del suo potere ispettivo, l'Organismo può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati o informati, nell'ambito delle prerogative proprie di tale fase.

Solo a conclusione dell'istruttoria l'Organismo darà formale comunicazione al Direttore Generale di ACI Sport S.p.A., in veste di Datore di lavoro, attiverà la procedura di sanzionamento disciplinare secondo le prescrizioni del CCNL applicabile, fatto salvo l'eventuale e successivo controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Ferma restando la competenza disciplinare del Datore di lavoro, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione, puntualmente riportata nei rapporti periodici.

2.3.1 TENTATIVO

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del MOG anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con ACI Sport S.p.A..

2.3.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.

2.3.3 NORMA DI RINVIO

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili.