



CODICE ETICO E DI CONDOTTA

INDICE

Indice	2
PREMESSA	4
VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE	4
<i>Parte 1</i>	5
La Carta dei Valori	5
1.1. I destinatari	5
1.2. Principi Etici e di Comportamento	5
1.2.1. Principio generale - Rispetto della legge	5
1.2.2. Onestà e correttezza	5
1.2.3. Integrità e contrasto alla corruzione e concussione	5
1.2.4. Imparzialità e Conflitto di Interessi	6
1.2.5. Principio di lealtà e fedeltà	6
1.2.6. Risorse umane e tutela della salute e sicurezza sul lavoro	7
1.2.7. Molestie sul luogo di lavoro	7
1.2.8. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti	7
1.2.9. Fumo	7
1.2.10. Trasparenza e completezza delle informazioni	8
1.2.11. Informazioni riservate e tutela della privacy	8
1.2.12. Tutela ambientale	8
1.2.13. Tutela del patrimonio aziendale	9
1.2.14. Informativa contabile e gestionale	9
1.2.15. Antiriciclaggio	9
1.2.16. Divieto di commissione di reati	9
1.3. Le norme etiche nei confronti di terzi	10
1.3.1 I Clienti	10
1.3.2. Fornitori	10
1.3.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni	10
1.3.4. Contributi	11
1.3.5. Organi di informazione	11
1.3.6. Concorrenza Sleale	11
<i>Parte II</i>	12
L'ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	12

1.4. Modalità di attuazione del Codice Etico	12
1.4.1. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza	12
1.4.2. Diffusione del Codice Etico	13
1.4.3. Il sistema disciplinare e sanzionatorio	14
1.4.3.1. I lavoratori dipendenti	14
1.4.3.2. L'Organo Amministrativo	15
1.4.3.3. Collaboratori esterni	15
1.4.3.4. Le infrazioni dell'Organismo di Vigilanza	16
1.5. Conflitto di procedure e regolamenti aziendali con il Codice etico	16

PREMESSA

Il sistema di Corporate Governance adottato da OTJ S.r.l. (di seguito "OTJ") è conforme a quanto previsto dalla normativa applicabile.

OTJ ha anche adottato, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" che esplicita l'insieme di misure e procedure preventive e repressive idonee a ridurre il rischio di commissione di reati all'interno dell'organizzazione aziendale.

OTJ ha ritenuto altresì opportuno adottare ed attuare un proprio Codice Etico e di Condotta (di seguito "Codice Etico") volto ad indicare i valori e gli standard morali e professionali cui la società si ispira nello svolgimento della propria attività e la loro ottimizzazione in termini di efficienza. L'adozione del Codice Etico costituisce uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del sistema di controllo interno istituito in OTJ e ha il fine di garantire indirizzi univoci di comportamento e di preservare una positiva reputazione aziendale.

Per il tramite del proprio sistema di controllo interno, la Società, nel perseguimento dei propri obiettivi e nello svolgimento delle proprie attività verifica ed assicura il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali.

VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

Il rispetto dei principi e delle norme del presente Codice Etico, che è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni proprie degli Amministratori, nonché di quelle contrattuali dei dipendenti e di eventuali collaboratori della Società.

Ogni violazione delle norme del presente Codice dovrà formare oggetto di segnalazione all'Organismo di Vigilanza e agli Organi di Controllo Interno e può portare a conseguenze disciplinari, civili o penali.

Parte I

La Carta dei Valori

1.1. I Destinatari

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, a ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale di OTJ e, in particolare, ad:

- amministratori, revisori contabili;
- dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti;
- eventuali clienti, fornitori, business partner e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse della Società.

Tali soggetti verranno di seguito definiti come i "Destinatari".

1.2. Principi Etici e di Comportamento

1.2.1. Principio generale - Rispetto della legge

Lo svolgimento di tutte le attività aziendali di OTJ dovrà avvenire nel rispetto delle leggi vigenti.

OTJ si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

1.2.2. Onestà e correttezza

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di OTJ e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

Il comportamento dei Destinatari nello svolgimento delle loro attività deve essere improntato, pertanto, a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà.

1.2.3. Integrità e contrasto alla corruzione e concussione

OTJ non accetta e non tollera alcun tipo di corruzione e concussione e, pertanto, non intratterrà alcun tipo di rapporto con chi non intenda allinearsi con tali principi. OTJ si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione.

Non è consentito che siano versate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione o concussione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla

Società stessa. Si fa divieto di fare o accettare doni o favori da parte di terzi. Questo vale sia nel caso in cui un Esponente Aziendale persegua un interesse diverso dalla missione di impresa, sia nel caso ponga in essere queste condotte per avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a mantenere condotte improntate all'integrità morale e ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

1.2.4. Imparzialità e Conflitto di Interessi

I dipendenti devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di OTJ o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali. A tal proposito, si impegnano a non utilizzare la propria posizione in azienda e le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo tale da determinare un conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della OTJ.

I dipendenti, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, ad ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce.

L'obbligo di evitare situazioni di conflitto di interessi si deve intendere esteso ai consulenti e a tutti i collaboratori a vario titolo della OTJ.

1.2.5. Principio di lealtà e fedeltà

OTJ mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari. Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle loro obbligazioni nei confronti della Società.

L'obbligo di fedeltà comporta altresì per ogni dipendente della Società il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per OTJ, senza la preventiva autorizzazione scritta di quest'ultima;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- accettare denaro, favori o altre utilità da soggetti o società che sono o che intendono entrare in rapporti d'affari con la OTJ;
- accettare retribuzioni da soggetti diversi dalla OTJ per prestazioni alle quali è tenuto nell'adempimento dei propri compiti d'ufficio.

1.2.6. Risorse umane e tutela della salute e sicurezza sul lavoro

OTJ riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Pertanto la Società, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

La Società promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare ed accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

OTJ si impegna inoltre a consolidare ed a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute e la sicurezza.

OTJ si impegna al rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

1.2.7. Molestie sul luogo di lavoro

OTJ esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

La Società non ammette molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.

1.2.8. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Ciascun dipendente o collaboratore di OTJ deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

1.2.9. Fumo

È fatto divieto di fumare nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza e per la salute delle persone. In tutte le situazioni di costante condivisione

degli stessi ambienti di lavoro da parte di più persone è fatto divieto di fumare qualora qualcuno avverta disagio a causa del fumo passivo.

1.2.10. Trasparenza e completezza delle informazioni

OTJ si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti i Destinatari relativamente alla propria situazione ed al proprio andamento in relazione al rapporto instaurato con gli stessi, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

1.2.11. Informazioni riservate e tutela della privacy

OTJ si impegna ad attuare le prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali previste dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e ad adottare a tal fine tutte le necessarie misure organizzative.

Il trattamento al quale saranno sottoposti, pertanto, i dati raccolti nelle banche dati e negli archivi con la modulistica specifica aziendale, sarà diretto esclusivamente all'espletamento da parte della Società delle finalità attinenti all'esercizio della propria attività.

I Destinatari sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali dati e ad adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy.

In particolare, non è consentito:

- comunicare informazioni aziendali a terzi, salvo che si tratti di informazione di pubblico dominio;
- usare informazioni aziendali per scopi diversi da quelli ai quali sono destinate;
- effettuare copie di documenti contenenti informazioni aziendali o rimuovere documentazione o copie archiviate, salvo il caso in cui ciò sia necessario per eseguire compiti specifici;
- distruggere impropriamente informazioni aziendali.

Il dovere di riservatezza permane anche dopo la cessazione del servizio.

1.2.12. Tutela ambientale

OTJ promuove la conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

1.2.13. Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici ed immateriali, e delle risorse, siano esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nonché all'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse sociale.

1.2.14. Informativa contabile e gestionale

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione ed autorizzazione delle medesime. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Le informazioni che confluiscono nella contabilità, sia generale sia analitica, devono attenersi ai principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza ed accuratezza.

1.2.15. Antiriciclaggio

OTJ non dovrà in alcun modo ed in nessuna circostanza, essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali o all'autoriciclaggio.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con partner in relazioni d'affari di lungo periodo i Destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa l'integrità morale e la reputazione della controparte.

1.2.16. Divieto di commissione di reati

È fatto divieto a tutti i Destinatari di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, possano essere idonei ad integrare, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato.

1.3. Le norme etiche nei confronti di terzi

1.3.1. I clienti

I dipendenti di OTJ, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti, nel rispetto delle procedure interne devono favorire la massima soddisfazione del cliente, fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti, veritiere ed accurate sui servizi forniti, affinché il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

I Destinatari non devono promettere o offrire pagamenti o beni o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi di OTJ, salvo che il valore degli stessi sia tale da non compromettere l'immagine aziendale.

1.3.2. Fornitori

OTJ intratterrà rapporti solo ed esclusivamente con soggetti che operino nel rigoroso rispetto della normativa vigente, del Modello Organizzativo e dei principi che hanno ispirato il presente Codice Etico.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, del prezzo, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato e del possesso dei requisiti richiesti.

1.3.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate. La gestione di tali rapporti deve avvenire nel rispetto della normativa di riferimento nonché delle norme del presente Codice Etico, con particolare attenzione ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. Nel caso di partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione o da Pubbliche Istituzioni, i Destinatari dovranno operare nel pieno rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

In ogni caso, i Destinatari non devono promettere o offrire a Pubblici Ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, pagamenti, beni e/o altre utilità.

Quando è in corso una trattativa o un qualsiasi altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari o i soggetti terzi che rappresentano OTJ non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, né quelle dei

funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni.

Nel caso in cui siano stati ottenuti finanziamenti da soggetti pubblici, è fatto obbligo destinare i fondi per le esatte finalità per le quale sono stati richiesti e ottenuti.

1.3.4. Contributi

La Società non eroga, in linea di principio, contributi a partiti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali.

Eventuali contributi possono essere erogati in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti ad associazioni non aventi scopo di lucro e con regolari statuti ed atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico di valenza nazionale.

1.3.5. Organi di informazione

I rapporti tra OTJ ed i media sono di competenza delle funzioni aziendali espressamente designate e devono essere svolte in coerenza con una politica di comunicazione definita dalla Società e conformemente alle procedure all'uopo previste. I Destinatari non possono, pertanto, fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

La partecipazione, in nome della Società o in rappresentanza della stessa, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata ed ufficializzata per iscritto, nel rispetto delle procedure interne.

Le informazioni e le comunicazioni fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate e tra loro omogenee.

1.3.6. Concorrenza Sleale

OTJ riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato. La società si impegna inoltre a non danneggiare indebitamente l'immagine dei competitor e dei loro prodotti.

Parte II

L'attuazione del Codice Etico

1.4. Modalità di attuazione del Codice Etico

1.4.1. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Preposto alla verifica dell'applicazione e dell'efficace attuazione del Codice Etico è l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001. In relazione allo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza, riferisce periodicamente, ed ogni volta che ne ravvisi la necessità, secondo quanto stabilito nel Modello di organizzazione e gestione, per mezzo di report, direttamente all'Organo Amministrativo.

All'Organismo di Vigilanza, sono attribuiti i seguenti compiti:

- predisporre un piano di lavoro annuale relativo all'organizzazione della propria attività;
- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di ethical auditing, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento dell'etica nell'ambito della Società attraverso l'analisi e la valutazione dei processi di controllo;
- intraprendere iniziative per la diffusione del Codice Etico;
- proporre all'Organo Amministrativo modifiche ed integrazioni al Codice Etico;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- svolgere funzioni consultive relativamente all'adozione di provvedimenti sanzionatori.

È fatto obbligo ai Destinatari di fornire ogni informazione richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza e di collaborare alle eventuali indagini dallo stesso espletate.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento delle attività di competenza.

In caso di dubbio sulla liceità di un certo comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice Etico, il Destinatario potrà rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione di eventuali violazioni delle disposizioni del Codice Etico da parte dei Destinatari dovrà avvenire in forma scritta e dovrà essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza, mediante trasmissione della comunicazione nelle seguenti modalità:

- cartacea con posta prioritaria con l'indicazione di "RISERVATO" sulla busta indirizzata a: Organismo di Vigilanza, c/o OTJ S.r.l. - Via Portuense n. 2400, c.a.p. 00054, Fiumicino (RM);
- via email all'indirizzo di posta elettronica dedicato odv.otj@gmail.com o via pec odv.otj@pec.it, a cura direttamente dell'Organismo di Vigilanza, su un dominio non di proprietà di OTJ S.r.l., e da pubblicizzare sul sito internet della Società alla voce "Contatti";
- mediante apposita piattaforma informatica alla quale si può accedere attraverso link di riferimento disponibile sul sito internet aziendale, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più stretto riserbo.

La società si riserva ogni mezzo di tutela nei confronti delle segnalazioni calunniose.

1.4.2. Diffusione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza procede alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione - a seconda dei casi ed a scelta dello stesso, tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna brevi manu - ai dipendenti, (con indicazione relativa alla circostanza che il Codice Etico è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti), che si impegnano a rispettarne le disposizioni;
- pubblicazione sul sito internet aziendale <https://www.otjacademy.it/>;
- affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1 della Legge 300/1970;
- organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di riunioni informative, finalizzate all'illustrazione di eventuali novità eticamente rilevanti. Delle riunioni verrà conservata evidenza delle persone intervenute e degli argomenti trattati;
- informativa a collaboratori esterni e partner relativamente all'esistenza del Codice Etico;
- verifica dell'inserimento, nei contratti stipulati dalla Società di una clausola volta ad informare i terzi dell'esistenza del Codice Etico, del seguente tenore: "Codice Etico: OTJ, nella conduzione dei propri affari e nella gestione dei propri rapporti si riferisce ai principi contenuti nel proprio Codice Etico e di Condotta. Tale Codice è pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo www.otjacademy.it. La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e

di Condotta da parte di [controparte contrattuale] potrà comportare, a seconda della gravità dell'infrazione, anche la risoluzione del presente contratto.

1.4.3. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ogni comportamento contrario alle disposizioni e ai principi del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del presente Codice Etico, verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira OTJ ed in quanto potenzialmente foriero di responsabilità amministrativa della Società.

Le violazioni delle disposizioni e dei principi del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con OTJ ed integrano, per i dipendenti, un illecito disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

I provvedimenti sanzionatori saranno commisurati al tipo e alla gravità della violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa e/o dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello e nel presente Codice potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 del codice civile, oltre all'eventuale risarcimento dei danni.

Infine integra illecito disciplinare il volontario e ripetuto mancato invio di informazioni rilevanti per l'attuazione del Modello all'Organismo di Vigilanza.

1.4.3.1. I lavoratori dipendenti

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare in violazione dello Statuto dei Lavoratori, che in questa sede si intende integralmente richiamato, ed in particolare:

- al lavoratore deve essere previamente contestato l'addebito e gli deve essere concesso congruo termine a difesa;
- per l'applicazione di tutti i provvedimenti disciplinari deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare può essere emanato trascorsi almeno 10 giorni dalla contestazione; nel corso di tale termine, il dipendente ha facoltà di presentare le proprie giustificazioni, anche scritte;

- in ogni caso, il provvedimento che determina la sanzione deve essere emanato entro 20 giorni dalla contestazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter determinare il licenziamento del dipendente, questi può essere sospeso dalla prestazione lavorativa sino a quando non venga comminato il provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto;
- i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali.

Il lavoratore dipendente potrà incorrere:

- nel rimprovero scritto, in relazione a violazioni di procedure aziendali o principi del Codice Etico di minima entità e che, comunque, non espongono a rischio di procedimento penale la Società;
- nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni per la violazione delle procedure aziendali o dei principi del Codice Etico di rilevante entità ovvero in caso di recidiva nelle violazioni di cui al punto precedente;
- nel licenziamento per giusta causa, in ogni caso, in relazione alla commissione o tentata commissione di reati.

Ai dirigenti saranno applicate le misure più idonee in conformità alle disposizioni del CCNL dei Dirigenti vigente.

L'Organismo di Vigilanza verifica l'inerenza dell'infrazione alle previsioni del Modello e del Codice Etico e, in caso di esito positivo, esprime un parere sulla tipologia e sull'entità di sanzione applicabile. Tale parere viene trasmesso all'Organo Amministrativo per le determinazioni del caso.

1.4.3.2. L'Organo Amministrativo

Qualora violazioni delle previsioni del Modello o del Codice Etico siano commesse da un membro dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione, convocando l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

1.4.3.3. Collaboratori esterni

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal Modello o dal Codice Etico che possano comportare, a giudizio delle funzioni aziendali competenti e sentito l'Organismo di Vigilanza, pregiudizio alla Società

verranno sanzionati con la risoluzione del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società stessa.

1.4.3.4. Le infrazioni dell'Organismo di Vigilanza

Nelle ipotesi di infrazioni commesse dall'Organismo di Vigilanza, le sanzioni disciplinari o contrattuali verranno applicate dall'Organo Amministrativo.

In nessun modo può costituire giusta causa di licenziamento l'esercizio delle funzioni vigilanza e controllo, così come previste nel Modello, da parte dell'Organismo di Vigilanza.

1.5. Conflitto di procedure e regolamenti aziendali con il Codice Etico

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.