



CIS SPA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

SISTEMA DISCIPLINARE

(rev. 1 approvata dall'A.U. il 18/11/2019)

Sommario

| | | |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. | PRINCIPI GENERALI..... | 3 |
| 2. | CONDOTTE SANZIONABILI..... | 5 |
| 3. | IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO | 6 |
| 4. | MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI..... | 7 |
| 4.1. | PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI | 7 |
| 4.2. | OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI | 8 |
| 4.3. | PERSONALE DIRIGENTE..... | 9 |
| 5. | MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI.... | 11 |
| 6. | PROVVEDIMENTI PER MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 12 |
| 7. | SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI..... | 13 |
| 8. | IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 14 |
| 9. | COMUNICAZIONE..... | 15 |

1. PRINCIPI GENERALI

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Decreto") stabilisce esplicitamente che la Società deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche il "Modello") o delle relative procedure.

Costituisce violazione la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

- omissione o violazione delle direttive presenti nel Modello o nelle relative procedure nell'espletamento delle proprie attività;
- esposizione della Società a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;
- non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- a) aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;
- b) rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'ODV.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine CIS S.p.A. (di seguito anche "CIS" o la "Società") prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanzioni tutte le infrazioni sopra indicate, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che **ogni violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso**, da chiunque commessa sia immediatamente comunicata all'ODV.

Come è stato opportunamente sottolineato nelle Linee Guida emanate da Confindustria, quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare, se comminato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (meglio nota come 'Statuto dei lavoratori') e/o da normative speciali stabilite in materia. Il sistema disciplinare è stato quindi predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970, delle altre norme operanti in materia e del vigente contratto collettivo nazionale applicato alla Società, ed ha natura interna alla Società, non potendosi ritenere sostitutivo, bensì aggiuntivo ed integrativo, rispetto alle norme di legge, di CCNL, o di regolamento in vigore, nonché integrativo delle norme interne alla Società, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte, per essere valido ed efficace, viene affisso all'interno dei locali della Società, affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è già sanzionata dal Codice Penale e, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Dunque le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della

pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione delle sanzioni descritte nel proseguito del presente documento, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente regolamento disciplinare.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare, inoltre, non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare ed il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti disciplinari sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

2. CONDOTTE SANZIONABILI

Ai fini del Sistema Disciplinare così previsto, e nel rispetto, come già ricordato, delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva eventualmente applicabili, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive, che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati presi in considerazione nel D.Lgs. 231/2001. Ritenendo di dover dare attuazione (anche in un settore punitivo privato) al principio costituzionale di sufficiente determinatezza nella individuazione delle condotte sanzionabili, come pure all'esigenza di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. Mancato rispetto dei principi, delle procedure e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, relativi ai processi valutati 'sensibili' nel *risk assessment*;
2. Mancato rispetto dei principi, delle procedure e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, con condotte che concretamente siano tali da costituire atti preparatori, non ancora integranti la fattispecie del tentativo (art. 56 c.p.; art 26 D.Lgs. n. 231/2001) di commissione di reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
3. Mancato rispetto dei principi, delle procedure e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, con condotte che concretamente siano tali da integrare la fattispecie del tentativo di commissione di uno dei reati presupposto previsti dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
4. Mancato rispetto dei principi, delle procedure e dei presidi del Modello, nonché del Codice Etico, con condotte che concretamente integrino la commissione di uno dei reati presupposto, previsti dalla normativa di cui al D.Lgs n. 231/2001.

3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, titolare del potere sanzionatorio è l'Amministratore Unico.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Datore di Lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Datore di Lavoro, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro o dirigente in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, o nelle procedure in applicazione del Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei citati CCNL.

In particolare, in applicazione dei "*Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari*" richiamati dal CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari.

4.1. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;

- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente e saranno conformi ai dettati del Ccnl in uso.

4.2. OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI

Rimprovero verbale

Il rimprovero verbale è applicabile al dipendente a fronte di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.

Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

Multa e sospensione dal servizio

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni è applicabile al dipendente a fronte di:

- di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;

- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

Licenziamento per giustificato motivo

Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la famiglia di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Licenziamento per giusta causa

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

4.3. PERSONALE DIRIGENTE

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente. In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare la misura del rimprovero scritto - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello - ovvero l'altra della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni - in caso di inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva)

5. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore o un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale di CIS, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'Organo Amministrativo, previa consultazione vincolante del Collegio Sindacale, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la Società:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera del Collegio Sindacale, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del codice civile e la possibilità di denuncia al tribunale ai sensi dell'art. 2409 del codice civile.

I provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o di imperizia da parte dei componenti dell'Organo Amministrativo, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

Nei confronti dei Sindaci che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'Organo Amministrativo provvede alla convocazione dell'Assemblea o, se necessario, la convocazione dell'Assemblea può essere disposta dal Collegio Sindacale stesso (ai sensi dell'art. 2406 del codice civile), per l'adozione dei provvedimenti più opportuni, compresa la possibilità di revoca del Sindaco per giusta causa prevista dall'art. 2400 del codice civile.

6. PROVVEDIMENTI PER MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure interne, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza dell'intero Organo Amministrativo nella sua collegialità, sentito il Collegio Sindacale.

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo Amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

7. SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, partner ed altri soggetti terzi collegati alla Società, possono determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni, in base alla gravità dell'infrazione:

- a) Diffida al puntuale rispetto del Modello, per le condotte di cui ai nn. 1 e 2 del paragrafo 2;
- b) Sospensione delle attività;
- c) Allontanamento dei soggetti trasgressori dalle aree aziendali;
- d) Applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, fino al 15% del corrispettivo previsto in favore del terzo destinatario, per le condotte di cui ai nn. 1, 2 e 3 del paragrafo 2;
- e) Risoluzione immediata del rapporto negoziale con la Società, per le violazioni di cui ai nn. 3 e 4 del paragrafo 2. Residua la facoltà di richiedere il risarcimento del danno subito in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione alla Società in sede giurisdizionale delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate deve sempre essere informato l'ODV.

Qualora l'Organo amministrativo fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte dei membri dell'ODV, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto. L'informazione all'ODV non preclude la possibilità di azionare il procedimento disciplinare, anche in relazione al principio di tempestività della contestazione.

L'omessa e tardiva informativa all'ODV, peraltro, non inficia la legittimità della sanzione, integrando esclusivamente condotta sanzionabile per il soggetto tenuto all'informativa.

8. IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente sistema disciplinare.

9. COMUNICAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di Dirigente, Quadro, Impiegato ed Operaio e comunque di tutti i destinatari sopra individuati a cura della Società, mediante notifica e affissione di una copia in bacheca ovvero in luogo accessibile a tutti (per i dipendenti e dirigenti) e inserimento di apposite clausole contrattuali (nel rapporto con i terzi destinatari).

Della notifica al personale dovrà essere rilasciata idonea ricevuta da parte del dipendente/dirigente.

Verrà data ampia informativa ai dipendenti delle modifiche apportate al Sistema Disciplinare attraverso specifico ordine di servizio, con inoltro, anche in via informatica, sia del presente documento che del Codice Etico, con la specificazione che il Sistema Disciplinare si affianca a quello previsto dal contratto collettivo di settore.

Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente Sistema Disciplinare possono richiederla alla Società.