



SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO

**al Modello Organizzativo adottato ex d.lgs. 231/2001
(artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001)**

Approvato ed adottato con delibera del Consiglio di
Amministrazione del 16/09/2024

INDICE

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali
2. Definizione di “*Violazione*” ai fini dell’operatività del presente sistema disciplinare
3. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti
4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti
5. Sanzioni nei confronti degli Amministratori
6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci
7. Sanzioni nei confronti di terzi: Clienti, Fornitori, Collaboratori, Agenti, Consulenti e *Partner*

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali

ECO.RA.V. S.p.A. (successivamente anche “**ECO.RA.V.**” o la “**Società**”) prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle misure e procedure cautelari contenute e/o richiamate nel Modello organizzativo della Società o che, comunque, ne costituiscono la sostanza come anche dei principi e delle norme comportamentali previste dal Codice Etico di ECO.RA.V. è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e), del d.lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Inoltre, l'art 6 al comma 2-bis, lettera d), prevede che il Modello preveda *“nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”*

Con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro presi in considerazione dal Modello di ECO.RA.V., si osserva - inoltre - come sia lo stesso comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 a richiedere che il Modello preveda *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'applicazione di sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello organizzativo e dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al d.lgs. 231/2001 che le violazioni in questione possono determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle misure e procedure cautelari e dei principi previsti dal Modello organizzativo e dal Codice Etico di ECO.RA.V. lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Al fine di incentivare il rispetto e di promuovere l'attuazione del Modello e del Codice Etico della Società, è stato quindi predisposto da ECO.RA.V. un sistema disciplinare volto a sanzionare le condotte ed i comportamenti in contrasto con le disposizioni in esso contenute.

2. Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente sistema disciplinare

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “Violazione” del presente Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, nelle relative procedure cautelari e nel Codice Etico di ECO.RA.V., che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello, nelle relative procedure cautelari e nel Codice Etico di ECO.RA.V., che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
- qualsiasi forma di ritorsione o di ostacolo (o tentato ostacolo) nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello o del Codice Etico di ECO.RA.V.;
- l'inosservanza delle misure previste a tutela della riservatezza del segnalante, salvo non sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- qualsiasi accusa di violazione del Modello o del Codice Etico di ECO.RA.V. e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, rivolta ad altri dipendenti, fatta con dolo e colpa grave nella consapevolezza che tale violazione e/o condotte illecite non sussistono;
- la mancata istituzione dei canali di segnalazione previsti dalla normativa "Whistleblowing" (rif. d.lgs. 24/2023 e s.m.i.) o la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e gestione delle segnalazioni (o la loro non conformità ai requisiti normativamente previsti) o il mancato espletamento di attività di verifica e analisi a fronte delle segnalazioni ricevute.

3. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico di ECO.RA.V. costituisce adempimento da parte dei Dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello e del Codice Etico rappresentano parte sostanziale ed integrante. L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello e del Codice Etico della Società costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari. È sanzionata disciplinarmente anche la mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o, comunque, idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica.

La commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7,

legge 20 maggio 1970, n. 300 (in seguito anche “*Statuto dei Lavoratori*”), in particolare allorché si tratti di comminare una sanzione più grave del rimprovero verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico di ECO.RA.V. sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti¹.

ECO.RA.V. rinvia - per la disciplina dei rapporti con i propri dipendenti - al C.C.N.L. del settore “*Industria chimica farmaceutica*”.

Il vigente contratto collettivo regola la materia dei provvedimenti disciplinari; le previsioni ivi dettate, stante la mancata adozione di un codice disciplinare aziendale, risultano le uniche disposizioni giusprivatistiche regolanti la materia, cui fa pertanto riferimento il Modello di ECO.RA.V. al fine di sanzionare gli illeciti disciplinari derivanti dall'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello stesso e dal Codice Etico della Società.

In applicazione della suddetta disciplina, si procede di seguito alla mera sussunzione dei possibili illeciti disciplinari afferenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico di ECO.RA.V. nelle fattispecie ivi astrattamente previste.

Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello della Società o adottati, nell'espletamento di attività nelle “*aree a rischio reato*”, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico, incorre nel provvedimento dell'ammonizione verbale, qualora si tratti di una lieve inosservanza. Incorre, invece, nel provvedimento dell'ammonizione scritta, in caso di ripetizione di mancanze punibili con l'ammonizione verbale o in caso di omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse dai propri sottoposti o da altro personale, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.

Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento dell'ammonizione scritta persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello di ECO.RA.V. o adottati, nell'espletamento di attività nelle “*aree a rischio reato*”, un comportamento inosservante delle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, in misura tale da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, incorre nel provvedimento della sanzione pecuniaria. Incorre nella medesima sanzione disciplinare anche colui che effettua segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino infondate o, ancora, colui che viola le misure previste a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante o che commette nei confronti di quest'ultimo atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) in qualunque modo collegati alla segnalazione.

¹ “L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato”. Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*, nella versione aggiornata a febbraio 2021, 71.

Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello della Società o adottando nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità delle persone e dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità delle persone e dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne del Modello di ECO.RA.V. o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico.

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle "aree a rischio reato", un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni ed alle procedure interne del Modello di ECO.RA.V. e/o ai principi del Codice Etico, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal lavoro, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico della Società.

Resta altresì salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure interne che delle norme comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico di ECO.RA.V.. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Con particolare riferimento alla prevenzione del "rischio-reato" legato alle fattispecie delittuose previste dall'art. 25-septies del Decreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si fa presente come - ai fini disciplinari - siano vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi posti dall'art. 20 del d.lgs. 81/2008 (c.d. "Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro"), che - come noto -

impongono ad ogni lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro².

Fermo restando quanto sopra detto, si precisa peraltro che ogni deliberata, o comunque dolosa, commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 ovvero ogni violazione dolosa di leggi, regolamenti o dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, così come prescritti nel Modello, nelle procedure e protocolli cautelari interni facenti parte del Modello e nel Codice Etico di ECO.RA.V., comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

I provvedimenti disciplinari sopra richiamati saranno presi in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicate saranno determinate anche in relazione:

- a) all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) al comportamento complessivo del lavoratore (ivi comprese le circostanze specifiche nelle quali l'infrazione ha avuto luogo), con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- c) alle mansioni del lavoratore;
- d) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- e) alla eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nell'ambito del biennio precedente;

² In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 20 del d.lgs. 81/2008, ogni singolo lavoratore deve:
"a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente".

- f) all'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della Società stessa;
- g) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi interni della Società a ciò deputati.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, le disposizioni contenute nel presente sistema disciplinare sono portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può inoltre avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla funzione interna della Società a ciò deputata, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto previsto sopra, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.

4. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di "violazione" ai sensi del precedente paragrafo 2 da parte di Dirigenti o, comunque, di violazione dei protocolli cautelari e delle procedure interne previste dal Modello di ECO.RA.V. o di adozione, nell'espletamento di "attività sensibili" nelle aree a rischio-reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico della Società ovvero, ancora, in caso di violazione delle misure di tutela previste in favore del soggetto che segnala in buona fede condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o violazioni del Modello o di adozione di atti di ritorsione nei suoi confronti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dirigenti applicabile.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole, delle misure e delle procedure cautelari previste dal Modello e/o dal Codice Etico di ECO.RA.V., così come la diretta violazione delle stesse, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un Dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto previsto sopra, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.

5. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di "violazione" ai sensi del precedente paragrafo 2 o, comunque, di violazione delle disposizioni del Modello e/o dei principi del Codice Etico della Società da parte di alcuno degli Amministratori di ECO.RA.V. ovvero, ancora, in caso di violazione da parte di questi delle misure di tutela previste in favore del soggetto che segnala in buona fede condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o violazioni del Modello o di adozione di atti di ritorsione nei suoi confronti, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di tale violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

Quanto sopra detto trova applicazione anche per i casi di mancata istituzione da parte dell'organo di indirizzo dei canali di segnalazione previsti dalla normativa "Whistleblowing" (rif. d.lgs. 24/2023) o di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e gestione delle segnalazioni o di adozione di procedure non conformi ai requisiti normativamente previsti.

Per il mancato espletamento di attività di verifica e analisi a fronte della segnalazione ricevuta, il responsabile e destinatario della sanzione disciplinare sarà invece il soggetto individuato, di volta in volta, come "Gestore del canale di segnalazione" all'interno dell'organizzazione.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto sopra devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale.

6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

In caso di "violazione" ai sensi del precedente paragrafo 2 o, comunque, di violazione delle disposizioni del Modello e/o dei principi del Codice Etico

della Società da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale di ECO.RA.V., ovvero, ancora, in caso di violazione da parte di questi delle misure di tutela previste in favore del soggetto che segnala in buona fede condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o violazioni del Modello o di adozione di atti di ritorsione nei suoi confronti, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di tale violazione e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Collegio Sindacale (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Consiglio di Amministrazione) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

Quanto sopra detto trova applicazione anche per i casi di mancata istituzione da parte dell'organo di indirizzo dei canali di segnalazione previsti dalla normativa "Whistleblowing" (rif. d.lgs. 24/2023) o di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e gestione delle segnalazioni o di adozione di procedure non conformi ai requisiti normativamente previsti.

Per il mancato espletamento di attività di verifica e analisi a fronte della segnalazione ricevuta, il responsabile e destinatario della sanzione disciplinare sarà invece il soggetto individuato, di volta in volta, come "Gestore del canale di segnalazione" all'interno dell'organizzazione.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto sopra devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale.

7. Sanzioni nei confronti di terzi: Clienti, Fornitori, Collaboratori, Agenti, Consulenti e Partner

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico di ECO.RA.V. da parte di lavoratori autonomi, Fornitori, Clienti, Consulenti, *Partner* o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società (in seguito anche "Terzi") – per gli aspetti ad essi applicabili - la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati. La risoluzione del rapporto contrattuale può comportare anche l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

A tal fine, ECO.RA.V. ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti che prevedono: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti (per gli aspetti ad essi applicabili) e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge e della normativa, di volta in volta applicabile, o integrare un reato ex d.lgs 231/2001; (b) il diritto per la Società di sospendere le attività dei Terzi, con diffida al puntuale rispetto del Modello e del Codice Etico come anche di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso tali soggetti terzi, legati alla Società da un rapporto contrattuale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.