



SISTEMA DISCIPLINARE

(M-06 - Agg. N° 00)
Approvato dal CDA del 20/12/2018

Indice

Preambolo	3
TITOLO I - Disposizioni generali	3
Art. 1 (Definizioni).....	3
Art. 2 (Finalità).....	3
Art. 3 (Pubblicità).....	3
Art. 4 (Principi generali).....	4
Art. 5 Art. (Vincoli del Modello).....	4
TITOLO II - Soggetti destinatari	4
Art. 6 (Amministratori).....	4
Art. 7 (Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo).....	4
Art. 8 (Dirigenti).....	4
Art. 9 (Personale dipendente).....	4
Art. 10 (Collaboratori e terzi).....	5
TITOLO III - Violazioni	5
Art. 11 (Condotte rilevanti).....	5
TITOLO IV - Sanzioni	5
Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente (esclusi i Dirigenti)	5
Art. 12 (Sanzioni applicabili).....	5
Art. 13 (Sanzioni conservative).....	6
Art. 14 (Licenziamento).....	6
Sezione II - Sanzioni applicabili ai Dirigenti dipendenti	7
Art. 15 (Sanzioni applicabili).....	7
Sezione III - Sanzioni applicabili agli Amministratori, ai Dirigenti non dipendenti e agli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7	7
Art. 16 (Sanzioni applicabili).....	7
TITOLO V - Procedure	8
Sezione I - Norme comuni	8
Art. 17 (Contraddittorio).....	8
Art. 18 (Tempestività ed immediatezza).....	8
Art. 19 (OdV - Organismo di Vigilanza).....	8
Sezione II - Procedimenti	8
Art. 20 (Procedimento per il personale dipendente, esclusi i Dirigenti).....	8
Art. 21 (Procedimento per i Dirigenti dipendenti).....	8
Art. 22 (Procedimento per Amministratori, Dirigenti non dipendenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7).....	9
TITOLO VI - Norme speciali	10
Art. 23 (Trasferimento).....	10
Art. 24 (Clausole contrattuali per collaboratori e terzi).....	10
Art. 25 (Modifiche alle norme collettive - Rinvio).....	10

Preambolo

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prescrive, ai fini dell'efficace attuazione del *Modello di organizzazione, gestione e controllo*, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso previste.

Tali violazioni, a prescindere dalla configurazione delle fattispecie delittuose previste dal Modello e dall'instaurazione di un procedimento penale, costituiscono illecito sanzionabile ai sensi delle seguenti disposizioni, nel rispetto delle norme vigenti, incluse - laddove applicabili - le norme previste dalla contrattazione collettiva, rispetto alle quali le disposizioni del presente Sistema rivestono carattere integrativo e in nessun modo sostitutivo.

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 (Definizioni)

Ai fini del presente Sistema disciplinare, si intendono per:

- a) *Codice Etico*: il documento adottato da GF-ELTI S.r.l. quale codice di comportamento ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- b) *Decreto*: il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sulla responsabilità amministrativa degli enti, comprensivo di ogni sua successiva modifica;
- c) *Modello*: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da GF-ELTI S.r.l. ai sensi del Decreto e comprensivo del Codice Etico, delle Disposizioni generali, delle Disposizioni relative ai processi sensibili, delle disposizioni di tipo applicativo (procedure, protocolli, istruzioni, modulistica standard, ecc.) e del presente Sistema disciplinare;
- d) *Organismo di Vigilanza* (abbr. *OdV*): l'organismo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- e) *Misure indicate nel Modello*: qualunque disposizione contenuta nei documenti del Modello, incluso il Codice Etico, le Disposizioni generali, le Disposizioni relative ai processi sensibili e le disposizioni di tipo applicativo (procedure, protocolli, istruzioni, modulistica standard, ecc.). L'elenco generale dei documenti del Modello fa parte del Modello stesso.

Art. 2 (Finalità)

Il presente Sistema disciplinare intende sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 2, lett. e), nonché dell'art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto.

Art. 3 (Pubblicità)

Il presente Sistema disciplinare è consultabile, unitamente al Modello, nella rete informatica interna dell'Azienda ed è affisso, nel caso la rete informatica non sia accessibile a tutti gli appartenenti all'organizzazione, in luogo accessibile a tutti, presso la sede aziendale e in ogni stabilimento o reparto autonomo.

Affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari individuati ai sensi del Titolo II, il presente Sistema disciplinare è notificato a ciascun Dirigente nonché a ciascun Amministratore, mediante mezzo idoneo ad attestarne il ricevimento.

Art. 4 (Principi generali)

Le misure indicate nel Modello adottato da GF-ELTI S.r.l. hanno carattere vincolante e devono essere osservate da tutti i destinatari dello stesso Modello, individuati ai sensi del Titolo II.

Qualsiasi violazione delle suddette misure costituisce illecito sanzionabile, ai sensi del presente Sistema disciplinare, a prescindere dall'idoneità della condotta a configurare reato; il conseguente procedimento disciplinare è ugualmente indipendente dal giudizio eventualmente instaurato dinanzi al giudice penale.

L'adozione del presente Sistema disciplinare e l'applicazione delle sanzioni in esso previste non precludono, in ogni caso, a GF-ELTI S.r.l. la possibilità di assumere ogni ulteriore iniziativa ed azione, in sede civile o penale, ritenuta opportuna ai fini della propria tutela e del ristoro di ogni danno subito in conseguenza della condotta accertata.

Art. 5 (Vincoli del Modello)

L'osservanza delle misure indicate nel Modello costituisce, per tutti i dipendenti di GF-ELTI S.r.l., inclusi i Dirigenti dipendenti, adempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Ogni inosservanza delle suddette misure costituisce violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro e, nei casi più gravi, può considerarsi lesiva del rapporto di fiducia posto alla base del rapporto di lavoro. I procedimenti disciplinari e l'eventuale comminazione delle relative sanzioni nei confronti del personale alle dipendenze di GF-ELTI S.r.l., avvengono nel pieno rispetto delle norme di legge e di regolamento, incluse le disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva e le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Il presente Sistema disciplinare intende calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare. Pertanto, le sanzioni sono graduate in base alla gravità della violazione e tenuto conto di eventuali reiterazioni nonché di circostanze idonee ad aggravare ovvero ad attenuare l'intensità della violazione stessa.

TITOLO II - Soggetti destinatari

Art. 6 (Amministratori)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione di GF-ELTI S.r.l., incluso il Presidente.

Art. 7 (Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i soggetti, non legati a GF-ELTI S.r.l. da contratto di lavoro di natura subordinata, che svolgano funzioni di rappresentanza o amministrazione della Società o di una sua unità organizzativa, ovvero che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Art. 8 (Dirigenti)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i Dirigenti di GF-ELTI S.r.l., siano essi o meno dipendenti della Società.

Art. 9 (Personale dipendente)

Sono tenuti all'osservanza delle misure indicate nel Modello tutti i soggetti alle dipendenze di GF-ELTI S.r.l., indipendentemente dall'inquadramento, dalla qualifica e dalle mansioni (a titolo esemplificativo, fanno parte del personale dipendente i quadri, gli impiegati, gli operai, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori con contratto di inserimento etc.).

Art. 10 (Collaboratori e terzi)

Il presente Sistema disciplinare sanziona l'inosservanza delle misure indicate nel Modello posta in essere da altri soggetti, non rientranti in alcuna delle precedenti categorie e tuttavia tenuti al suo rispetto.

Appartengono a tale categoria, a titolo esemplificativo:

- a) i lavoratori con contratto di natura non subordinata (quali collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati etc.);
- b) gli agenti;
- c) altri soggetti che intrattengano con GF-ELTI S.r.l. rapporti contrattualmente regolati, qualora il rapporto contrattuale preveda espressamente l'impegno, da parte di questi, di osservare prescrizioni del Codice Etico e del Modello di loro eventuale pertinenza.

TITOLO III - Violazioni

Art. 11 (Condotte rilevanti)

Qualsiasi violazione delle misure indicate nel Modello costituisce illecito sanzionabile ai sensi del presente Sistema disciplinare.

Ai fini sanzionatori, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, siano esse commissive od omissive, anche colpose, idonee a ledere, concretamente ovvero solo in potenza, l'efficacia del Modello quale strumento teso a prevenire il rischio di commissione dei reati in esso previsti.

In via esemplificativa, oltre alla commissione di reati oggetto del Modello, costituiscono illecito sanzionabile le seguenti condotte da parte di qualsiasi destinatario del Modello stesso:

- a) l'episodico ovvero il ripetuto mancato o incompleto rispetto delle misure del Modello tali da comprometterne l'efficacia, nonché la mancata segnalazione di questi al proprio superiore o all'OdV;
- b) le violazioni di obblighi e divieti previsti dalla legge o dal Codice Etico, a prescindere dalla commissione di reati oggetto del Modello, e la mancata segnalazione di queste al proprio superiore o all'OdV;
- c) ogni condotta, commissiva od omissiva, idonea ad ostacolare in qualunque modo le funzioni proprie dell'OdV.

Inoltre, per gli Amministratori e gli eventuali altri soggetti apicali e responsabili della *compliance*, tenuti a far rispettare le prescrizioni del Modello e a vigilare sull'osservanza e sulla corretta attuazione di questo, costituiscono illecito sanzionabile la mancata individuazione, per negligenza ovvero per imperizia, e la conseguente mancata eliminazione di violazioni del Modello stesso e, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

TITOLO IV - Sanzioni

Sezione I - Sanzioni applicabili al personale dipendente (esclusi i Dirigenti)

Art. 12 (Sanzioni applicabili)

Le sanzioni disciplinari applicabili al personale dipendente corrispondono a quelle previste dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, e sono quelle di seguito riportate:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 del CCNL.

Art. 13 (Sanzioni conservative)

1) Richiamo verbale o ammonizione scritta - verrà comminata la sanzione del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:

- a) commissione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di una lieve infrazione delle misure indicate nel Modello;
- b) violazione, in forma commissiva od omissiva, delle misure indicate nel Modello nei loro aspetti formali, purché non ne derivi pregiudizio alla Società.

2) Multa non superiore a tre ore di retribuzione - verrà comminata la sanzione della multa fino a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:

- a) commissione di plurime infrazioni di lieve entità, per negligenza, imprudenza o imperizia, delle misure indicate nel Modello, prima che queste siano rilevate e contestate;
- b) omessa segnalazione all'OdV del mancato o incompleto rispetto delle misure indicate nel Modello, salvo il mancato rispetto dei principi e delle norme del Codice Etico, nel qual caso sarà comminata la sanzione indicata al punto 3), lettera c);
- c) recidiva in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema disciplinare, con il provvedimento del rimprovero scritto.

3) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 3 giorni - verrà comminata la sanzione della sospensione fino a 3 giorni al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito elencate:

- a) commissione di violazioni plurime delle misure indicate nel Modello, nei loro aspetti sostanziali, prima che queste siano rilevate e contestate;
- b) commissione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di violazioni del Modello idonee, anche solo in potenza, a comportare pregiudizio alla sicurezza di impianti o di unità organizzative, ovvero all'incolumità delle persone, incluso l'autore della violazione;
- c) omessa segnalazione all'OdV di una o più violazioni di obblighi o divieti previsti dalla legge o dal Codice Etico di cui sia venuto, in qualunque modo, a conoscenza;
- d) recidiva in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema disciplinare, con il provvedimento della sospensione fino a 5 giorni;
- e) recidiva reiterata in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema disciplinare, con il provvedimento della multa.

Art. 14 (Licenziamento)

1) Licenziamento con preavviso - verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso al lavoratore che commetta mancanze quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle di seguito indicate, purché non siano di gravità tale da rendere applicabile il provvedimento del licenziamento senza preavviso di cui al punto 2) del presente articolo:

- a) grave violazione, per negligenza, imprudenza o imperizia, di una o più misure indicate nel Modello, che abbia comportato od agevolato, senza intenzionalità, la commissione di uno dei reati previsti dallo stesso Modello;
- b) recidiva in mancanze sanzionate, ai sensi del presente Sistema disciplinare, quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione negli ultimi due anni computati dal momento della recidiva.

2) Licenziamento senza preavviso - verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso al lavoratore che commetta mancanze di gravità tale da non consentire, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali in via meramente esemplificativa:

- a) violazione delle misure indicate nel Modello con l'intento di commettere od agevolare la commissione di uno o più reati oggetto del Modello stesso, indipendentemente dalla sua effettiva commissione;
- b) danneggiamento o sabotaggio, attraverso la violazione di una o più misure del Modello, di beni dell'Azienda.

Sezione II - Sanzioni applicabili ai Dirigenti dipendenti

Art. 15 (Sanzioni applicabili)

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei Dirigenti dipendenti sono mutate da quelle applicabili a quadri, impiegati ed operai, e sono quelle di seguito riportate:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 del CCNL.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate, ai sensi degli artt. 13 e 14, nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle sanzioni rispetto alle violazioni contestate.

Nei contratti di lavoro subordinato stipulati con i Dirigenti di GF-ELTI S.r.l., o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicate le sanzioni adottabili ed i comportamenti sanzionati a norma del presente Sistema disciplinare, ed è inserita apposita clausola che impegni contrattualmente il Dirigente ad osservare e rispettare le misure indicate nel Modello.

Sezione III - Sanzioni applicabili agli Amministratori, ai Dirigenti non dipendenti e agli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7

Art. 16 (Sanzioni applicabili)

Le sanzioni adottabili nei riguardi degli Amministratori, dei Dirigenti non dipendenti e degli altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7 del presente Sistema disciplinare sono le seguenti:

- a) formale richiamo scritto che censura la violazione del Modello;
- b) sospensione dalle eventuali cariche e dal compenso per un periodo compreso tra un mese e sei mesi, per violazioni di particolare gravità, per violazioni molteplici, nonché in caso di reiterazione;
- c) revoca dalla carica e/o dall'incarico in caso di violazioni di eccezionale gravità o di commissione dei reati oggetto del modello.

Le predette sanzioni sono individuate ed applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle sanzioni rispetto alle violazioni contestate.

Qualora l'Amministratore che abbia violato le misure indicate nel Modello sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti dipendenti; in tal caso, qualora la sanzione comminata corrisponda a quella del licenziamento, dovrà disporsi, altresì, la revoca dell'Amministratore. GF-ELTI S.r.l. inserisce, negli atti e/o negozi giuridici che costituiscono e/o regolano i rapporti con gli Amministratori e con gli altri soggetti di cui all'art. 7, espressa previsione dell'obbligo, posto a loro carico, di osservare e far rispettare le misure indicate nel Modello, nonché le sanzioni eventualmente adottabili in caso di violazioni delle suddette prescrizioni.

TITOLO V - Procedure

Sezione I - Norme comuni

Art. 17 (Contraddittorio)

La Società non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni del Modello e senza averlo sentito a sua difesa.

Al fine di garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal presente Sistema disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Art. 18 (Tempestività ed immediatezza)

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dalle norme della contrattazione collettiva di settore.

Il necessario rispetto dei requisiti di tempestività ed immediatezza impedisce ogni ritardo nell'irrogazione della sanzione, anche nel caso di eventuali procedimenti instaurati dinnanzi al giudice penale, fermo il principio secondo cui i procedimenti disciplinari disposti dall'azienda ai sensi del presente Sistema costituiscono procedimenti autonomi ed indipendenti rispetto a questi ultimi, nonché adottabili a prescindere dalla configurazione di reati.

Art. 19 (OdV - Organismo di Vigilanza)

L'OdV è privo di potere disciplinare e si limita a dare impulso alla relativa azione segnalando per iscritto, ogniqualvolta ne riscontri, le violazioni del Modello agli organi aziendali specificamente competenti.

L'OdV deve essere tenuto aggiornato sulle conseguenti ed eventuali iniziative disciplinari da questi assunte.

Sezione II - Procedimenti

Art. 20 (Procedimento per il personale dipendente, esclusi i Dirigenti)

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere effettuata in forma scritta ed i conseguenti provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore avrà facoltà di presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, personalmente o con l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero della R.S.U.

Fatta salva l'adozione del provvedimento di cui al capoverso successivo, se il provvedimento non verrà emanato entro i 6 giorni lavorativi successivi al termine concesso al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 21 (Procedimento per i Dirigenti dipendenti)

Ai procedimenti sanzionatori nei riguardi dei Dirigenti dipendenti si applicano le garanzie previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dell'addebito dovrà essere effettuata in forma scritta ed i conseguenti provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, nel corso dei quali il Dirigente dipendente avrà facoltà di presentare le sue giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione.

Se il provvedimento non verrà emanato entro i 6 giorni lavorativi successivi al termine concesso al Dirigente per presentare le proprie giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 22 (Procedimento per Amministratori, Dirigenti non dipendenti ed altri soggetti non dipendenti di cui all'art. 7)

Ogniquale volta riscontri una violazione del Modello da parte di un Amministratore, di un Dirigente non dipendente o di altro soggetto non dipendente di cui all'art. 7 del presente Sistema disciplinare, l'OdV ne fa segnalazione per iscritto all'Organo Dirigente, anche tramite il Referente di tale Organo per il Modello.

In taluni casi, rientranti nella patologia aziendale, l'OdV potrà riferire al Collegio Sindacale affinché questo si attivi secondo quanto previsto dalla legge (ciò in base alle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 di Confindustria, versione 31/03/2008, parte III, par.2.2.).

La segnalazione, a cui l'OdV allega copia della eventuale documentazione inerente la violazione di cui sia in possesso, deve contenere la specifica indicazione delle misure indicate nel Modello che risultano violate.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della segnalazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione - o, in sua assenza, il Vice Presidente eventualmente in carica, ovvero l'Amministratore Delegato - convoca per iscritto il contravventore del Modello, come indicato dall'OdV o da chiunque altri abbia provveduto alla segnalazione, per una riunione del Consiglio di Amministrazione da tenersi non prima di cinque giorni dalla ricezione della predetta convocazione e non oltre trenta giorni dall'acquisizione della segnalazione, ovvero, in caso di violazioni lievi, richiede una giustificazione scritta da inviarsi entro il medesimo termine.

La convocazione o la richiesta di giustificazione scritta deve contenere la descrizione della condotta segnalata dall'OdV, l'indicazione delle misure indicate nel Modello che risultano violate ed un avvertimento in ordine alle possibili conseguenze sanzionatorie ed alla facoltà di essere sentito a propria difesa in occasione della riunione a cui il contravventore del Modello è convocato e alla quale è tenuto in ogni caso a presenziare.

In occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione, a cui può essere invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposte l'audizione del contravventore e l'acquisizione delle difese scritte eventualmente presentate da quest'ultimo.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di disporre l'acquisizione di ulteriori elementi, aggiornando la riunione a non oltre trenta giorni.

Sulla scorta degli elementi acquisiti, il Consiglio di Amministrazione delibera una proposta motivata di comminazione della sanzione.

Qualora la sanzione consista nel formale richiamo scritto, il Consiglio di Amministrazione dà mandato al suo Presidente di comunicarne l'irrogazione all'interessato, dandone informazione altresì all'OdV.

Qualora la sanzione consista nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, ovvero nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione dà mandato al suo Presidente di convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni di competenza di quest'ultima.

Copia della delibera viene trasmessa, per opportuna conoscenza, all'OdV.

TITOLO VI - Norme speciali

Art. 23 (Trasferimento)

La violazione di norme, misure e procedure previste dal Modello che possa dar luogo a problemi di carattere tecnico organizzativo, può anche giustificare il trasferimento del dipendente ad altro reparto o unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 cod. civ.

Art. 24 (Clausole contrattuali per collaboratori e terzi)

Al fine di favorire l'efficace attuazione del Modello ed il suo pieno rispetto, nei contratti stipulati da GF-ELTI S.r.l. con collaboratori a qualsiasi titolo, agenti, partners, fornitori, consulenti e assimilati, o altri soggetti terzi con i quali intercorrano rapporti contrattualmente regolati, ovvero in apposita lettera integrativa della disciplina contrattuale, sottoscritta per accettazione, sono inserite apposite clausole che prevedano l'impegno da parte di questi di osservare le prescrizioni del Modello di loro eventuale pertinenza, e in tal caso espressamente indicate, nonché l'automatica risoluzione del rapporto in caso di inadempimento alle suddette prescrizioni.

Le predette clausole vanno inserite nei contratti di somministrazione o distacco conclusi con la società somministrante o distaccante, per l'eventuale violazione posta in essere da parte di lavoratori somministrati o distaccati.

Art. 25 (Modifiche alle norme collettive - Rinvio)

In caso di eventuali modifiche alle norme del CCNL del settore che comportino variazioni sostanziali e/o procedurali in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari, le norme del presente Sistema disciplinare interessate dalle predette modifiche (in particolare: artt. 12, 13, 14 e 20) si intenderanno, con decorrenza dalla data di rinnovo del CCNL, a loro volta automaticamente ed implicitamente modificate nei limiti e termini stabiliti dalla contrattazione collettiva, salva la facoltà per la Società di provvedere, al primo aggiornamento utile del presente Sistema disciplinare, all'integrale adeguamento normativo.

