# Allegato 2

# SISTEMA DISCIPLINARE

## ex art. 6, comma 2, lett. e) e comma 2 bis del D.Lgs. 231/01

| STORICO DELLE MODIFICHE | |
|---|---|
| Rev. | Natura della modifica |
| 0 | Prima stesura |
| 1 | Aggiornamento |
| 2 | Aggiornamento |
| 3 | Aggiornamento |
| 4 | Aggiornamento |
| 5 | Aggiornamento |

| APPROVAZIONE | | |
|---|---|---|
| Rev. | | Data |
| 0 | Approvato dal Consiglio di Amministrazione del | 26/01/2016 |
| 1 | Approvato dal Consiglio di Amministrazione del | 02/08/2016 |
| 2 | Approvato dal Consiglio di Amministrazione del | 02/02/2017 |
| 3 | Approvato dal Consiglio di Amministrazione del | 06/11/2018 |
| 4 | Approvato dal Consiglio di Amministrazione del | 28/03/2025 |
| 5 | Approvato dal Consiglio di Amministrazione del | 12/10/2026 |

## PREMESSA

Il Sistema disciplinare previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 è una condizione necessaria di validità del Modello Organizzativo finalizzato alla prevenzione dei rischi reato all'interno dell'azienda.
Il sistema disciplinare è conforme alla legge.
Il Modello impone comportamenti e osservanza di principi e protocolli e deve necessariamente prevedere sanzioni che puniscano i comportamenti difformi da quanto stabilito.

Le violazioni del Modello Organizzativo o delle prescrizioni del Codice Etico e di comportamento ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il presente Sistema Disciplinare, anche i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;
- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

E' importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, ove applicabili, ed è caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

### Presupposti del codice disciplinare-sanzionatorio

Il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto richiamato.

In virtù di ciò, i principi che determinano il sistema sanzionatorio si possono così specificare:

- **Legalità e tipicità**: le sanzioni adottabili sono quelle qui specificate, previste ai sensi dell'art. 6, comma2, lett. e) del D. Lgs. 231/01. L'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- **Autonomia e complementarietà**: il sistema sanzionatorio del modello organizzativo è complementare ed autonomo rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle categorie di lavoratori presenti nella Società.
- **Pubblicità**: la Società deve dare massima ed adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- **Contraddittorio**: gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto, in modo specifico, immediato e immutabile;
- **Tempestività**: il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- **Gradualità**: le sanzioni sono state pensate per corrispondere alla differente gravità dell'infrazione commessa e dovranno essere applicate sulla base di una valutazione della gravità dell'infrazione che tenga presente tutti gli elementi soggettivi e oggettivi.

## SEZIONE I - LE SANZIONI

**Sanzioni per i lavoratori**

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è definito illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, di cui al vigente CCNL Elettrico applicabile ai dipendenti della Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente Modello Organizzativo, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 5 giorni, eccezionalmente estensibile fino a 10 giorni;

e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso incorre nel provvedimento di richiamo verbale o nel richiamo scritto a seconda della gravità della violazione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.

Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, incorre nel provvedimento della sanzione della multa, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di quattro ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà.

Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento (con e senza preavviso a seconda delle gravità della violazione), 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 servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportament o non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda 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 che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

**Sanzioni per personale dirigente**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello, o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente C.C.N.L. applicabile personale dirigente della Società.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di le gge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

**Misure nei confronti degli amministratori e sindaci**

In caso di violazione da parte degli amministratori o da parte dei membri del collegio sindacale delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'OdV informerà

tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In ogni caso, la violazione dei protocolli del Modello Organizzativo, in base ai principi di gradualità e di fattualità già previste dal presente sistema sanzionatorio, comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) richiamo scritto;

b) diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;

c) decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;

d) revoca dell'incarico.

**Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

La revoca di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.
L'Organismo di Vigilanza, o uno dei suoi membri, non può essere revocato se non per giusta causa.
A tale proposito, per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo
- di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello Organizzativo;
- una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

A ciò si aggiunga che anche la violazione della tutela dell'identità del segnalante da parte dell'OdV, qualora coinvolto o interessato nella gestione delle segnalazioni Whistleblowing in conformità alla procedura adottata in materia, può essere considerata giusta causa di revoca.

**Misure nei confronti di soggetti esterni**

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero da loro incaricati, posto in essere in contrasto con le linee guida del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto consentirà alla società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

**Determinazione della sanzione e punibilità del tentativo.**

Ai fini dell'individuazione e dell'irrogazione delle sanzioni occorre tener conto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza rispetto al fatto contestato. In particolare rilevano:

- la gravità della condotta e dell'evento causato;
- l'intenzionalità della condotta ed il grado di prevedibilità dell'evento dannoso;
- modalità e circostanze della condotta;
- mansioni e funzioni lavorative;
- tipologia della violazione compiuta.

In base ai principi stessi del D. Lgs. 231/01 è, altresì, punibile il tentativo.

Possono aggravare la sanzione le seguenti circostanze:

- reiterazione recidiva;

- condotta che comporti più violazioni dei protocolli del Modello Organizzativo, Codice Etico e di comportamento;
- intenzionale concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione;
- la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori.

## SEZIONE II - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni è caratterizzato da:

1) la fase della contestazione della violazione all'interessato;

2) la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

In ogni caso, il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attiva rsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli, che ritenga opportuni, rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello e, in tal caso, segnala la stessa agli organi aziendali competenti.

**Nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

Nell'ipotesi in cui l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, provvede a trasmettere al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

1) la descrizione della condotta constatata;
2) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
3) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
4) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
5) l'invito a provvedere all'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dell'incolpato.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, avvisando l'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

A tale adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, si provvede all'audizione del soggetto convocato, all'eventuale acquisizione delle deduzioni e dei rilevi da quest'ultimo formulate, oltre all'espletamento di ogni ulteriore accertamento che si ritenga opportuno.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi così acquisiti, determina la sanzione da applicare ovvero di non doversi procedere, motivando la propria decisione e fornendo i propri criteri di valutazione.

Nell'ipotesi in cui il Consiglio di Amministrazione ritenga di dover applicare la sanzione della decurtazione degli emolumenti o della revoca dall'incarico, provvede immediatamente a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché al'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale.

Qualora, invece, la violazione del Modello sia posta in essere da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, troveranno applicazione i procedimenti di irrogazione della pena previsti per i Dirigenti o per i Lavoratori, di seguito specificati.

Nel caso in cui, al termine del procedimento di accertamento della violazione segnalata, si ritenga necessario applicare la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

**Nei confronti dei Dirigenti**

La procedura di accertamento della violazione del Modello Organizzativo effettuata da un Dirigente viene espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

A fronte della segnalazione o della contestazione di una violazione del Modello da parte dei suindicati soggetti, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Responsabile HR una dettagliata relazione contenente:

1) la descrizione della condotta constatata;
2) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
3) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
4) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
5) l'invito a provvedere all'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dell'incolpato.

Entro dieci giorni dalla ricezione della relazione dell'OdV, il Responsabile HR, con comunicazione sottoscritta dallo stesso, contesta al Dirigente interessato la violazione individuata dall'OdV.

Tale comunicazione deve avvenire in forma scritta e deve necessariamente contenere:

- la puntuale e precisa indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Responsabile HR.

A fronte di eventuali controdeduzioni, osservazioni, precisazioni o giustificazioni svolte, nei termini, dal soggetto interessato, il Responsabile HR si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'eventuale applicazione della sanzione che ritiene più opportuna ed adeguata rispetto al caso concreto.

I provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del Dirigente.

In ogni caso, tali provvedimenti devono essere notificati, a cura del Responsabile HR, ai soggetti interessati, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato a questo ultimi per la formulazione delle proprie deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

Il Responsabile HR si preoccupa dell'effettiva e concreta applicazione della sanzione irrogata, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'OdV è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione.

Il Dirigente interessato ha diritto, in ogni caso di adire l'Autorità Giudiziaria competente e può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In quest'ultimo caso, la sanzione disciplinare irrogata dal Responsabile HR resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

**Nei confronti dei Lavoratori**

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un lavoratore troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni, sopra descritte, previste per le violazioni commesse da Dirigenti o altri soggetti apicali.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazion
e ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In tale ipotesi, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

**Nei confronti degli Altri Destinatari**

Qualora la violazione del Modello venga effettuata da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

1) la descrizione della condotta constatata;
2) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
3) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
4) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
5) l'invito a provvedere all'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dell'incolpato.

Ricevuta tale relazione da parte dell'OdV, il Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale interessato, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione stessa, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura da irrogare, motivando.

Il Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto che deve trovare applicazione.

Infine, il Responsabile delegato alle gestione del rapporto contrattuale, comunica, per iscritto, al soggetto interessato il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione .

Al Responsabile delegato alle gestione del rapporto contrattuale spetta l'obbligo di verificare l'effettiva applicazione della sanzione stessa, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

Anche l'OdV, a cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

## MONITORAGGIO E ADEGUAMENTO

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza che, se necessario, lo adeguerà, nel rispetto della legge, a seconda delle mutate esigenze dell'ente.