



Sistema Disciplinare

GEAT S.p.A.

Sistema Disciplinare

Natura del documento:

Edizione definitiva

Approvazione:

Consiglio d'Amministrazione

Data Approvazione:

22/12/2014

Tabella Edizioni e revisioni

Edizione	Revisione	Data Revisione	Motivazione	Data approvazione Consiglio d'Amministrazione
1	0	07/10/2014	Prima emissione	22/12/2014

INDICE

PREMESSA	3
1 SOGGETTI DESTINATARI	4
2 LE REGOLE CHE COMPONGONO IL MODELLO	4
3 LE SANZIONI	4
4 CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	5
5 IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI	5
5.1 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	5
5.2 VIOLAZIONI DEL MODELLO	6
6 MISURE DISCIPLINARI	6
6.1 MISURE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	6
6.2 MISURE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI	8
6.3 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	9
6.3.1 <i>Misure disciplinari per Amministratori</i>	9
6.3.2 <i>Misure disciplinari per il Collegio Sindacale</i>	9
6.3.3 <i>Misure disciplinari per il Comitato Etico e l'Organismo di Vigilanza</i>	10
7 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI TERZI	10
8 OBBLIGO DI INFORMAZIONE	10
9 ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI	11
10 INFORMAZIONE E FORMAZIONE	11
11 MONITORAGGIO	11
12 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	11

PREMESSA

Il Sistema disciplinare così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito il “Decreto”).

Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono che la Società sia esonerata dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora abbia adottato con un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “MOGC”), delle procedure richiamate dallo stesso, nonché per la violazione dei principi e delle regole di condotta contenuti nel Codice Etico.

Al fine di dotarsi di un Sistema disciplinare idoneo a dare forza a tutte le regole che compongono il Modello ed a completamento di quest’ultimo, GEAT S.P.A. (di seguito “GEAT” o la “Società”) ha predisposto il presente documento, tenendo in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice Penale e che, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale.

Pertanto, 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.

Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l’intero sistema delle sanzioni che la Società intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nel Modello, nelle procedure organizzative aziendali e nel Codice Etico, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, allo scopo di individuare e definire:

- 1) le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della Società;
- 2) i criteri di commisurazione delle stesse.

1 SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti al Sistema disciplinare gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, i Dipendenti e Tutti coloro che, anche se esterni alla Società, instaurino – direttamente o indirettamente - un rapporto, stabile o temporaneo con GEAT.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del Responsabile della Direzione Risorse Umane di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione dello stesso.

2 LE REGOLE CHE COMPONGONO IL MODELLO

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole contenute nel Codice Etico e nelle procedure organizzative aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

In seguito, con il termine Regole del Modello si intendono tutte le prescrizioni sopracitate e tutte quelle contenute nel Modello.

3 LE SANZIONI

Le sanzioni irrogabili, ai sensi dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione di fatto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare con indennità sostitutiva del preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

4 CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione alla gravità e alla recidiva dell'infrazione:

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso l'infrazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari della stessa, nei limiti consentiti dalla legge;
- la posizione funzionale e il livello di responsabilità gerarchica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altre persone che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

5 IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL applicabile.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Codice Etico e del Modello, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento - rispettivamente - del Comitato Etico e dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni delle *regole che compongono il Modello* adottato (di cui al *paragrafo 2*).

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di quanto disposto dal Codice Etico e del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

5.1 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Il Comitato Etico, a seguito di un'opportuna analisi delle presunte violazioni del Codice Etico - emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder e agli esiti delle eventuali procedu-

re di accertamento - giudica se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Codice Etico.

In caso ravvisi la violazione, il Comitato Etico comunica al Consiglio di Amministrazione di GEAT le violazioni e i provvedimenti conseguenti, secondo la normativa in vigore, il CCNL applicato e il presente sistema disciplinare.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Consiglio di Amministrazione, applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito al Comitato Etico e all'Organismo di Vigilanza.

5.2 VIOLAZIONI DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza riporta le violazioni del Modello - emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder e agli esiti delle eventuali procedure di accertamento - e le indicazioni ritenute necessarie al Comitato Etico.

Il Comitato Etico, a seguito di un'opportuna analisi delle presunte violazioni del Modello segnalate dall'Organismo di Vigilanza, giudica se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In caso ravvisi la violazione, il Comitato Etico comunica al Consiglio di Amministrazione di GEAT le violazioni e i provvedimenti conseguenti, secondo la normativa in vigore, il CCNL applicato e il presente sistema disciplinare.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Consiglio di Amministrazione, applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito al Comitato Etico e all'Organismo di Vigilanza di GEAT.

6 MISURE DISCIPLINARI

6.1 MISURE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Nel rispetto della normativa vigente che regola la soggetta materia, i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello e nel Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Le presenti sanzioni integrano i provvedimenti disciplinari contenuti nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e nella legge n. 300 del 20 maggio 1970.

In particolare si prevede che:

a) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE O RIMPROVERO SCRITTO

Il lavoratore che:

- violi i principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di

svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso,

dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

b) Incorre nel provvedimento della **MULTA** (fino all'importo di 4 ore di retribuzione di fatto)

Il lavoratore che:

- violi *più volte* i principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento *più volte* non conforme alle prescrizioni del Modello stesso,

dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

c) Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** (per un periodo non superiore a 10 giorni)

Il lavoratore che:

- nel violare i principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello (o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società), arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda,

dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Azienda con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

d) Incorre nei provvedimenti del **LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO** (licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro - giustificato motivo)

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto,

dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

e) Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO** (licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto - giusta causa)

Il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Codice Etico o del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto,

dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

6.2 MISURE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI

Il mancato rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Modello da parte del personale dirigente della Società, determina l'applicazione del presente sistema disciplinare in conformità alla legge, al relativo contratto e al CCNL applicabile.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà a valutare - a seconda della gravità dell'infrazione - se procedere nei confronti dei responsabili all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, in caso il dirigente:
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Codice Etico o nel Modello e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto,

dovendosi ravvisare in tale comportamento una gravissima irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

- LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA, in caso il dirigente:
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Codice Etico o Modello e tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto,

dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di inadempienza lesiva del rapporto fiduciario dell'azienda nei suoi confronti che impone la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

L'irrogazione della sanzioni *risolutive del rapporto* sono giustificabili ogni qualvolta un dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle *regole che compongono il Modello* (di cui al *paragrafo 2*) tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servi-

zio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Ove il dirigente sia munito di delega e/o procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica di tutte le deleghe e le procure.

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

6.3 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.3.1 Misure disciplinari per Amministratori

Le eventuali infrazioni e violazioni dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle prescrizioni previste dal Modello compiute dagli Amministratori della Società verranno tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza per iscritto al Comitato Etico, al Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso e al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

I provvedimenti devono essere proporzionati alla gravità delle infrazioni (sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni di cui al paragrafo 4), culminando, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 c.c., e la conseguente destituzione dalla carica.

Costituisce infrazione sanzionabile ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello o del Codice Etico.

Ove l'Amministratore, destinatario del provvedimento disciplinare, sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

6.3.2 Misure disciplinari per il Collegio Sindacale

Le eventuali infrazioni e violazioni dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico o delle prescrizioni previste dal Modello compiute da un componente del Collegio Sindacale della Società verranno tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza per iscritto al Comitato Etico, al Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso e all'intero Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

Il procedimento disciplinare dovrà essere gestito dall'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito in ogni caso l'Organismo di Vigilanza, il Comitato Etico ed il Collegio Sindacale.

6.3.3 Misure disciplinari per il Comitato Etico e l'Organismo di Vigilanza

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali, 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 Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito il Collegio Sindacale.

7 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI TERZI

Qualsiasi comportamento posto in essere da Soggetti Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (di cui al *paragrafo 2*) poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società stessa (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

In caso emerga l'effettiva realizzazione di tali comportamenti, in base al procedimento di accertamento delle violazioni (di cui al *paragrafo 5*), l'Organismo di Vigilanza - sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del Terzo - comunica al Consiglio di Amministrazione di GEAT le violazioni e i provvedimenti conseguenti, secondo la normativa in vigore, il presente sistema disciplinare e le specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti.

Il Consiglio di Amministrazione invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Codice Etico e/o del Modello oggetto di violazione, nonché la misura applicabile contrattualmente prevista.

Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Consiglio di Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.

E' compito del Responsabile della Direzione Risorse Umane, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

8 OBBLIGO DI INFORMAZIONE

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di

ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto configura comportamento sanzionabile, trovando applicazione i criteri di gravità di cui al precedente paragrafo 4.

9 ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le prescrizioni contenute dal Codice Etico e dal Modello nonché, in generale, le procedure organizzative che integrano il Modello, anche se l'azione volontaria non si compie o l'evento non si verifica.

10 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema disciplinare, è:

- a) pubblicato, nella sua versione completa, sulla rete internet (e/o intranet) ed affisso presso la sede aziendale o presso le sue unità locali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti;
- b) distribuito, nella sua versione completa, ad Amministratori, Sindaci, Comitato Etico, Organismo di Vigilanza e dirigenti anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- c) comunicato ai Soggetti Terzi ai fini dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno di servizio esposto nelle bacheche aziendali – dell'approvazione del sistema disciplinare e della possibilità di prenderne visione presso Ufficio Personale.

Il Sistema disciplinare è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate ad assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione.

11 MONITORAGGIO

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall' Organismo di Vigilanza e dalla Direzione Risorse Umane.

In relazione alle evidenze delle attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza elaborerà proposte sull'opportunità di aggiornamento del Sistema Disciplinare, da sottoporre all'esame, alla valutazione e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di GEAT.

12 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema disciplinare sono apportate a mezzo di delibera del Consiglio di Amministrazione di GEAT, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.