

CODICE ETICO

GA.FI. S.C.p.A.

APPROVATO IN DATA 26.03.2018

Garanzia Fidi Società Cooperativa per Azioni

Sede Legale: Napoli – Galleria Umberto I, 8 – 80132 Tel 081.7647967 - Fax 081.412024

Dir. Gen. e Sede Amm.: Caserta – Piazza Giacomo Matteotti, 45 – 81100 Tel 0823.353500 - Fax 0823.444508

Uffici Area Campania: Avellino – Benevento – Caserta – Napoli – Salerno **Uffici Area Puglia:** Bari – Foggia

INDICE

Regole di comportamento	3
Capitolo I – Principi Generali	4
Capitolo II – Destinatari della Disciplina	5
Capitolo III – Etica nella Gestione degli Affari	5
Capitolo IV – Obblighi di Informazione	6
Capitolo V – Reati presupposto	7
Capitolo VI – Sanzionabilità del Tentativo	10
Capitolo VII – Procedimento Disciplinare	10
Capitolo VIII – Sanzioni	11
Capitolo IX – Diffusione del Codice	12

CODICE ETICO

REGOLE DI COMPORTAMENTO

I comportamenti di Amministratori, Dipendenti e Collaboratori devono conformarsi ai principi generali e alle regole di comportamento adottate dalla Società.

Detti principi generali e regole di comportamento sono riportati nel presente Codice Etico adottato dalla Società ed hanno ispirato la formazione del Modello Organizzativo 231. In particolare, le Regole di Comportamento prevedono quanto segue:

1. gli Amministratori, i Dipendenti ed i Collaboratori¹ non devono porre in essere i comportamenti previsti quali fattispecie di reato nel Decreto 231/2001 nonché quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente integrarlo;
2. gli Amministratori, i Dipendenti ed i Collaboratori devono evitare di porre in essere qualsiasi comportamento che possa indurre pubblici funzionari ad assumere posizioni in conflitto con l'interesse della Pubblica Amministrazione;
3. è fatto divieto di fare o promettere a terzi, in qualunque caso, dazioni di somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi della Società;
4. eventuali omaggi e/o regali in favore di terzi devono essere deliberati in conformità delle procedure e nel rispetto delle competenze stabilite nella normativa Aziendale;
5. le persone che rappresentano la Società nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere munite di mandato, sia esso esplicito, ove conferito con formale procura, o implicito, quando connesso con le ordinarie prestazioni lavorative cui è preposto il Dipendente o il collaboratore;
6. coloro che svolgono una funzione di coordinamento, di controllo e supervisione nei confronti dei Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di vigilanza circa eventuali situazioni di irregolarità;
7. i compensi dei Consulenti e delle controparti contrattuali devono essere determinati per iscritto;
8. devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni Aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e

¹ Per Collaboratore si intende il lavoratore legato al Confidi da rapporto di parasubordinazione o autonomo, il cui operato è comunque sottoposto alla direzione, al controllo e alla vigilanza da parte del Confidi (es. promotori finanziari, Consulenti esterni, liberi professionisti).

- sui terzi;
9. nei limiti delle previsioni di legge, gli Amministratori devono consentire l'esercizio del controllo (ai soci, agli altri Organi, alle Società di revisione) ed il rapido accesso alle informazioni consentite da legge o regolamento.

CAPITOLO I – PRINCIPI GENERALI

1. La Società si conforma, nell'esercizio delle proprie attività, ai principi di onestà, legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza;
2. I rapporti con i terzi (clienti, fornitori, Collaboratori esterni, *partner*, *competitor*, mezzi di comunicazione, mercato, contesto civile ed economico nazionale e internazionale) sono improntati a lealtà e correttezza, nella tutela degli interessi Aziendali; uguale lealtà e correttezza deve essere parimenti pretesa da parte dei terzi;
3. La Società considera il rispetto dell'ambiente un valore primario della propria attività economica e, pertanto, orienta le proprie scelte strategiche in modo da rispondere ai principi dello sviluppo sostenibile; promuove, in tal senso, la sensibilizzazione in campo ambientale degli Amministratori, dei Dipendenti, dei Collaboratori e dei terzi che entrano in rapporto con la Società;
4. La Società considera obiettivo primario la creazione di valore per la generalità dei propri soci. Ciascun Amministratore, Dipendente e Collaboratore deve orientare il proprio operato al perseguimento di tale obiettivo;
5. La Società ritiene che le risorse umane costituiscono un essenziale bene Aziendale, il cui sviluppo rappresenta un fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. La professionalità e la dedizione dei Dipendenti sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi Aziendali. La Società è impegnata a sviluppare le competenze, stimolare le capacità e le potenzialità dei propri Dipendenti, affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi. La Società offre pari opportunità di lavoro a tutti i Dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione. La corretta gestione del personale è dovere etico di tutti coloro che ne hanno la responsabilità;
6. Gli Amministratori, i Dipendenti e tutti i Collaboratori della Società, quali destinatari del presente Codice Etico, sono tenuti ad attenersi a tali principi, permeandone quotidiani comportamenti Aziendali e trasformandoli in strumento di garanzia e di affidabilità a vantaggio degli interessi generali della Società e del Paese;

7. Tutti coloro (prestatori di servizi, Consulenti, ecc.) che, a vario titolo, collaborano con la Società sono tenuti, nei loro rapporti con la Società stessa, al rispetto delle norme del presente Codice Etico in quanto loro applicabili;
8. Le regole contenute nel presente Codice Etico integrano il comportamento che gli Amministratori, i Dipendenti e tutti i Collaboratori sono tenuti ad osservare, anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza cui è tenuto il prestatore di lavoro, disciplinate dal Codice Civile in materia di rapporti di lavoro (artt. 2104² e 2105³ c.c.).

CAPITOLO II – DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

1. I soggetti in posizione apicale, quali Amministratori o soggetti con funzione di direzione dell'intera Società, i soggetti che di fatto gestiscono o controllano la Società e le persone sottoposte alla direzione o al controllo dei soggetti in posizione apicale (Dipendenti o Collaboratori), così come individuati dall'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01, non devono violare i principi fondamentali che presiedono ad una corretta condotta quali l'onestà e l'integrità nel perseguimento del profitto personale e/o del profitto della Società;
2. I soggetti di cui al comma precedente devono, inoltre, rispettare le leggi e le normative vigenti, orientando le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni richiamati nel presente Codice;
3. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 del presente Capitolo si applicano anche a tutti gli altri Dipendenti, nonché ai Collaboratori e Consulenti esterni che agiscono in nome e per conto della Società.

CAPITOLO III – ETICA NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

1. Tutte le azioni, operazioni e transazioni compiute o poste in essere a vantaggio della Società o nel suo interesse devono essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e secondo le procedure stabilite e devono essere assoggettabili a verifica;
2. In virtù della posizione che occupano, i soggetti di cui al Capitolo II devono

² Art. 2104 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro

1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai Collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

³ Art. 2105 c.c. – Obbligo di fedeltà

1. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

valutare tutte le problematiche etiche e giuridiche connesse alle decisioni d'affari, analizzare gli aspetti di situazioni complesse e decidere se richiedere assistenza per assumere qualsiasi decisione che, direttamente o indirettamente, sia posta in essere nell'interesse della Società o a suo vantaggio;

3. I soggetti di cui al Capitolo II devono astenersi dal porre in essere o dal tentare di porre in essere comportamenti che potrebbero integrare il reato di cui all'art. 23 o i reati di cui al Capo I, Sezione III del Decreto (*Responsabilità amministrativa per reati previsti dal Codice Penale*), nonché all'art. 10 della legge 146/2006 (reati organizzati transnazionali) ⁴.

Nel caso in cui tali disposizioni siano disattese, la Società potrà adottare i provvedimenti sanzionatori, previsti dal Capitolo XI del presente Codice, nei confronti dei soggetti di cui al Capitolo II che risulteranno essersi comportati illegalmente e nell'inosservanza delle norme del codice e delle disposizioni vigenti.

CAPITOLO IV – OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

1. Qualora i soggetti di cui al Capitolo II vengano a conoscenza di situazioni illegali o eticamente scorrette o di comportamenti che, anche potenzialmente, integrino gli estremi di un'attività illegale o scorretta compiuta direttamente o indirettamente a vantaggio o nell'interesse della Società, devono senza indugio informare per iscritto l'Organismo di vigilanza, anche senza seguire l'ordine gerarchico costituito, applicando le metodologie indicate in un'apposita

⁴Art. 10 *Responsabilità amministrativa degli enti*)

1. In relazione alla responsabilità amministrativa degli enti per i reati previsti dall'articolo 3, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.
2. Nel caso di commissione dei delitti previsti dagli articoli 416 e 416-*bis* del codice penale, dall'articolo 291-*quater* del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, e dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da quattrocento a mille quote.
3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non inferiore ad un anno.
4. Se l'ente o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 2, si applica all'ente la sanzione amministrativa dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
5. Nel caso di reati concernenti il riciclaggio, per i delitti di cui agli articoli 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a ottocento quote.
6. Nei casi di condanna per i reati di cui al comma 5 del presente articolo si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a due anni.
7. Nel caso di reati concernenti il traffico di migranti, per i delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a mille quote.
8. Nei casi di condanna per i reati di cui al comma 7 del presente articolo si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a due anni.
9. Nel caso di reati concernenti intralcio alla giustizia, per i delitti di cui agli articoli 377-*bis* e 378 del codice penale, si applica all'ente la sanzione amministrativa pecuniaria fino a cinquecento quote.
10. Agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

comunicazione inviata ad inizio mandato dalla Direzione Generale, di concerto con il Presidente dell'Organismo di vigilanza, a tutti i Componenti degli Organi Aziendali ed ai Dipendenti della Società. Le segnalazioni ricevute devono essere trattate (con la massima riservatezza mantenendo, in ogni caso, il riserbo circa l'identità del segnalante) secondo quanto disciplinato dal Regolamento dell'Organismo di vigilanza;

2. La mancata osservanza del dovere d'informazione in esame può essere sanzionata da parte della Società;
3. I rapporti tra i Dipendenti, a tutti i livelli, sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà e reciproco rispetto. E', quindi, sanzionato l'uso improprio di informative o denunce a scopo di ritorsione o incentivazione.

CAPITOLO V – REATI PRESUPPOSTO

Ai soggetti di cui al Capitolo II è fatto tassativo divieto di commettere i reati richiamati dagli articoli del Decreto di seguito richiamati.

Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico:

- a) malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- b) indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 31-ter c.p.);
- c) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o della Comunità Europea (art. 640, comma 2, n.1. c.p.);
- e) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- f) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Art. 24-bis – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati:

- a) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- b) falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria;
- c) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- d) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- e) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- f) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;

- g) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- h) danneggiamento di informazione, dati e programmi informatici;
- l) danneggiamento di sistemi informatici e telematici.

Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione:

- a) concussione;
- b) corruzione per l'esercizio della funzione;
- c) corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio;
- d) circostanze aggravanti (solo se il profitto è rilevante);
- e) corruzione in atti giudiziari;
- f) induzione indebita a dare o promettere utilità;
- g) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- h) istigazione alla corruzione;
- i) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi della Comunità Europea e di funzionari della Comunità Europea e di Stati esteri.

Non costituiscono reati le spese di rappresentanza ordinarie e ragionevoli o gli omaggi di modico valore che corrispondono alle normali consuetudini nelle relazioni tra il Confidi ed i soggetti esterni (e che non violino le leggi vigenti) benché questi ultimi operino nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Art. 25-bis 1 – Delitti contro l'industria ed il commercio:

- a) turbata libertà dell'industria e del commercio;
- b) illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- c) frodi contro le industrie nazionali;

Art. 25-ter – Reati societari:

- a) false comunicazioni sociali;
- b) impedito controllo;
- c) indebita restituzione dei conferimenti;
- d) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante;
- e) operazioni in pregiudizio dei creditori;
- f) omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- g) formazione fittizia del capitale;
- h) indebita ripartizione dei beni sociali d parte dei liquidatori;

- i) corruzione tra privati;
- l) istigazione alla corruzione tra privati;
- m) illecita influenza sull'assemblea;
- n) ostacolo dell'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Art. 25- quater – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (previsti dal Codice Penale e dalle Leggi Speciali):

- a) associazioni sovversive;
- b) associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- c) assistenza agli associati;
- d) arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
- e) organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo;
- f) addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;
- g) finanziamento di condotte con finalità di terrorismo;
- h) sottrazione di beni e denaro sottoposti a sequestro;
- i) assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata;
- l) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti da leggi penali speciali;
- m) delitti posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo.

Art. 25-sexies – Reati di abuso di mercato:

- a) abuso di informazioni privilegiate e di manipolazioni del mercato.

Art. 25-septies – Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:

- a) omicidio colposo (solo con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro);
- b) lesioni personali colpose (solo con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro).

Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio:

- a) ricettazione;
- b) riciclaggio;
- c) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;

- d) autoriciclaggio.

Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto di autore:

- a) messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere di un'opera dell'ingegno protetta o di una parte di essa;
- b) reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione;
- c) abusiva duplicazione per trarne profitto di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE;
- d) riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati.

Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:

- a) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Art. 25-undecies – Reati ambientali:

- a) inquinamento ambientale;
- b) delitti colposi contro l'ambiente;
- c) norme in materia ambientale, sanzioni penali;
- d) norme in materia ambientale, bonifica dei siti;
- e) norme in materia ambientale, violazione degli obblighi di comunicazione, di tutela dei registri obbligatori e dei formulari.

CAPITOLO VI – SANZIONABILITÀ DEL TENTATIVO

1. I soggetti di cui al Capitolo II vengono sanzionati dalla Società, secondo quanto previsto dal successivo Capitolo VIII, se compiono atti od omissioni diretti inequivocabilmente a violare le regole comportamentali previste dal presente Codice Etico, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

CAPITOLO VII – PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Spetta all'Organismo di vigilanza il compito di verificare ed accertare eventuali

- violazioni dei doveri previsti nel presente Codice, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione dell'Alta Direzione, delle funzioni di controllo Aziendali nonché, all'occorrenza, con la collaborazione di tutte le altre funzioni Aziendali e di Società, Consulenti ed Enti esterni (Società di Revisione);
2. l'Organismo di vigilanza trasmette i risultati delle indagini svolte, con le eventuali proposte per l'applicazione delle possibili sanzioni disciplinari, al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 3. l'Organo competente ad irrogare la sanzione è, in via esclusiva, il Consiglio di Amministrazione;
 4. nel caso in cui uno o più dei soggetti componenti il Consiglio di Amministrazione siano coinvolti in una delle attività illecite previste nel presente Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione procederà ad irrogare le sanzioni, in un'apposita seduta consiliare, in assenza dei soggetti coinvolti;
 5. le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Codice e d'irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori)⁵ e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

CAPITOLO VIII – SANZIONI

1. Il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice Etico, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

⁵ Art. 7. Sanzioni disciplinari.

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

2. Nell'irrogazione delle sanzioni il Consiglio di Amministrazione non mancherà di tener conto: a) delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti; b) della tipologia dell'illecito perpetrato; c) della gravità della condotta tenuta; d) dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione; e) della recidività del soggetto.

3. I comportamenti in violazione del presente Codice Etico possono costituire relativamente: a) ai Dipendenti, un grave inadempimento rilevante ai fini del licenziamento; b) agli Amministratori, giusta causa per revoca con effetto immediato; c) a lavoratori autonomi, ai Collaboratori esterni e, comunque, ai lavoratori parasubordinati, motivo per la risoluzione anticipata del rapporto.

In queste ipotesi la Società ha diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

CAPITOLO IX – DIFFUSIONE DEL CODICE

1. La Società si impegna a diffondere, tramite il proprio Ufficio Amministrazione, il presente Codice Etico tra tutte le persone, direttamente o indirettamente, interessate, a prescindere dalla diffusione all'esterno del modello 231/2001 che disciplina la prevenzione dei reati con riferimento al modello organizzativo, al modello gestionale ed al modello di controllo. In particolare, la Società si impegna a far conoscere il presente Codice Etico ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 a tutti i soggetti di cui al Capitolo II, inviandone copia e richiedendo ai singoli destinatari un'attestazione scritta dell'avvenuto ricevimento. La notifica sarà eseguita nei riguardi dei nuovi soggetti, man mano che diventeranno destinatari del presente Codice e, quindi, al momento dell'accettazione della carica, dell'assunzione all'impiego, della stipula del rapporto di consulenza o collaborazione con la Società. La Società, infine, si obbliga a tenere a disposizione dei predetti soggetti i richiamati modelli che disciplinano i protocolli e le modalità da svolgere per prevenire i reati di cui al decreto legislativo 231/2001.