



CODICE DISCIPLINARE SANZIONATORIO

Approvato con Atto del Presidente n.50 del 02.04.2026

INDICE

1	Principi generali	2
2	Soggetti destinatari	2
3	Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni	3
3.1	QUADRI – IMPIEGATI	3
3.1.1	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3.1.2	SANZIONI	4
3.1.2.1	Rimprovero verbale	4
3.1.2.2	Rimprovero scritto	4
3.1.2.3	Multa.....	4
3.1.2.4	Sospensione dalla retribuzione e dal servizio	5
3.1.2.5	Licenziamento con preavviso	5
3.1.2.6	Licenziamento senza preavviso.....	5
3.2	DIRIGENTI	6
3.2.1	Ambito di applicazione	6
3.2.2	SANZIONI	6
3.3	Soggetti apicali	6
3.3.1	Ambito di applicazione	6
3.3.2	Misure di tutela	7
3.3.3	Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	8
3.4	Responsabile di prevenzione della corruzione	8
3.4.1	Ambito di applicazione	8
3.4.2	Sanzioni.....	8
3.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA LE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE.....	9
3.6	Collaboratori esterni.....	9
3.6.1	Ambito di applicazione	9

1 Principi generali

Il presente Codice disciplinare è adottato ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 ed è predisposto in coerenza con le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), come modificato dal DPR 81/2023 per le parti applicabili.

Il sistema disciplinare previsto dal presente Codice è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, nel Codice etico, nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché nei regolamenti, nelle procedure e negli altri atti organizzativi e di controllo ad essi collegati o da essi richiamati.

La violazione delle disposizioni contenute nei predetti strumenti può costituire fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del relativo procedimento disciplinare e nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Resta ferma la possibilità che le medesime condotte integrino altresì fattispecie di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, qualora ne ricorrano i presupposti previsti dalla normativa vigente.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'ente di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Il presente codice costituisce parte integrante del Modello 231 e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra - per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui disciplinate - le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al personale dipendente (CCNL Federcasa).

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Modello/Piano di prevenzione della corruzione, nel Codice Etico e nelle procedure e prescrizioni prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001 e successive integrazioni.

2 Soggetti destinatari

Il presente codice disciplinare è suddiviso in paragrafi, a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e l'Azienda ed è rivolto:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione di revisione dei conti o di direzione generale dell'Azienda (c.d. Soggetti apicali);
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), quali dirigenti, quadri ed impiegati.
- c) alle persone che ricoprono incarichi di collaborazione esterna.

3 Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali, ispirati al CCNL di riferimento:

- a) grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, ovvero intenzionalità del comportamento anche tenuto conto della prevedibilità dell'evento prodotto;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d) grado di danno o di pericolo causato dall'azienda agli utenti o a terzi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito dell'ultimo biennio;
- f) concorso nelle mancanze di più lavoratori in accordo tra di loro.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

3.1 QUADRI – IMPIEGATI

3.1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Ai sensi degli artt. 5, lett. b), e 7 del D.lgs. 231/2001, e nel rispetto della procedura di contestazione prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), le sanzioni disciplinari previste nel presente paragrafo si applicano ai quadri e agli impiegati dell'Azienda che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste dal Codice Etico, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, dai regolamenti e dalle procedure interne ad essi collegati;
- b) violazione e/o elusione dei regolamenti e delle procedure di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" 231/2001/ Piano di prevenzione della corruzione e degli atti a contenuto regolamentare in esso richiamati;
- e) l'omessa vigilanza, da parte del responsabile gerarchico, sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dagli atti regolamentari

e dalle procedure in esso richiamati, sui propri sottoposti, con particolare riferimento alle attività svolte nelle aree a rischio reato o comunque connesse a processi operativi potenzialmente esposti a tale rischio.

- f) violazione di quanto richiesto in materia di incompatibilità e inconfiribilità di cui al D.Lgs. 39/2013 e smi;
- g) mancata segnalazione di possibili reati secondo le procedure di segnalazione previste dall'ente (whistleblowing);
- h) omessa o incompleta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza (OdV) o con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nell'ambito delle attività di verifica, controllo o richiesta di informazioni.

3.1.2 SANZIONI

La violazione delle disposizioni, di cui alle lettere da a) a h) del precedente paragrafo del Codice disciplinare, da parte dei quadri e degli impiegati comporta l'applicazione, in relazione alla gravità della condotta, dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL Federcasa vigente:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa pari all'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro con privazione dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento con preavviso;
- 6) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno l'Azienda, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.1.2.1 Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa delle disposizioni indicate nel presente Codice disciplinare al paragrafo 3.1.1, lettere da a) a h), nonché nei casi di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore privi di rilevanza esterna.

3.1.2.2 Rimprovero scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle ipotesi di:

- a) recidiva nel biennio dei casi di violazione colposa delle disposizioni elencate nella presente Sezione del Codice Disciplinare paragrafo 3.1.1 lettere da a) ad h);
- b) errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

3.1.2.3 Multa

La sanzione della multa può essere applicata quando il lavoratore ponga in essere, con comportamento colposo, una delle violazioni delle disposizioni di cui al paragrafo 3.1.1, lettere da a) a h), tenuto conto della rilevanza delle mansioni svolte dal lavoratore nell'ambito delle attività sensibili o delle aree a rischio, nonché della possibile incidenza della condotta sul rispetto delle procedure interne, degli obblighi

informativi e dei presidi di controllo previsti dal Modello e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

3.1.2.4 Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, oltre che nei casi di recidiva nelle infrazioni che hanno dato luogo all'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni delle disposizioni di cui al paragrafo 3.1.1, lettere da a) a h) tali da esporre l'Azienda a rischio di responsabilità.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la sospensione può essere applicata nei seguenti casi:

- a) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe con riguardo ad atti o documenti destinati alla Pubblica Amministrazione;
- b) omessa vigilanza da parte del responsabile gerarchico sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello o del Piano anticorruzione da parte dei propri sottoposti, con riferimento alle attività svolte nelle aree a rischio reato;
- c) segnalazioni manifestamente infondate o effettuate con dolo o colpa grave nell'ambito delle procedure di segnalazione di violazioni (Whistleblowing) del Modello o del Codice Etico.

3.1.2.5 Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nei casi di reiterata e grave violazione delle disposizioni di cui al paragrafo 3.1.1, lettere da a) a h) quando tali comportamenti abbiano rilevanza esterna o incidano sul corretto svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato individuate nel Modello o nel Piano anticorruzione tali da esporre l'Azienda a rischio di responsabilità.

3.1.2.6 Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nei casi di condotte di particolare gravità tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa).

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) violazione o elusione fraudolenta delle procedure e delle prescrizioni del Modello o del Piano anticorruzione, posta in essere con comportamenti diretti alla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o dalla legge 190/2012, tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- b) alterazione, distruzione o sottrazione di documentazione relativa alle procedure di controllo interno ovvero impedimento all'accesso alle informazioni da parte dei soggetti preposti ai controlli, inclusi OdV e RPCT con dolo;
- c) accettazione di denaro, regali o altre utilità di valore non modico direttamente collegati al compimento di atti o attività proprie dell'ufficio.

Resta ferma l'applicazione del licenziamento senza preavviso nei casi previsti dalla legge, dai regolamenti e dal CCNL Federcasa vigente.

3.2 *DIRIGENTI*

3.2.1 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 7, del D.Lgs. 231/2001 e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nel presente paragrafo si applicano nei confronti dei dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del “Modello” / Piano di prevenzione della corruzione e degli atti a contenuto regolamentare in esso richiamati dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e della legge 190/2012;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile della prevenzione della corruzione, all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del “Modello” /Piano di prevenzione della corruzione e negli atti a contenuto regolamentare in esso richiamati;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del “Modello” e negli atti a contenuto regolamentare in esso richiamati da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.
- f) violazione di quanto richiesto in materia di incompatibilità e inconfiribilità di cui al D.Lgs. 39/2013 e smi;
- g) mancata segnalazione di possibili reati secondo le procedure di segnalazione previste dall'ente (whistleblowing);
- h) omessa o incompleta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza (OdV) o con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nell'ambito delle attività di verifica, controllo o richiesta di informazioni.

3.2.2 SANZIONI

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel presente paragrafo del Codice Disciplinare dalla lettera a) ad h), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso con giusta causa del dirigente da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Azienda, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.3 *Soggetti apicali*

3.3.1 Ambito di applicazione

Ai fini del D. Lgs. 231/2001, nell'attuale organizzazione della Azienda sono "Soggetti apicali" quelli definiti nel precedente paragrafo 2 lett. a) ossia Presidente, Direttore Generale, componenti degli Organi di controllo.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti dei Soggetti apicali nei seguenti casi:

- a. mancato rispetto dei protocolli, delle procedure, delle prescrizioni e delle regole previsti:
 - dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
 - dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - dagli atti regolamentari ad essi collegati, finalizzati a disciplinare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire;
 - dal Codice Etico,
- b. violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- c. violazione delle misure previste per la gestione delle risorse finanziarie;
- d. violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello/Piano di prevenzione della corruzione e negli atti a contenuto regolamentare in essi richiamati, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- e. violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello/Piano di prevenzione della corruzione e negli atti a contenuto regolamentare, in essi richiamati, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della prevenzione della corruzione e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;
- f. inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti.

Si evidenzia che nel considerare gli illeciti disciplinari riportati nel presente paragrafo si tengono presenti anche i "Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni" elencati nel paragrafo 3.

3.3.2 Misure di tutela

Le misure adottabili possono consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) misure di carattere organizzativo o gestionale

- richiesta di chiarimenti o contestazione formale della violazione;
- limitazione o revoca delle deleghe o dei poteri conferiti;
- modifica, sospensione o revoca dell'incarico attribuito.

b) misure di carattere istituzionale

- proposta di revoca o sostituzione dall'incarico secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dallo statuto o dagli atti di nomina;
- eventuale attivazione delle procedure previste per l'accertamento di responsabilità nei confronti del soggetto interessato.

c) segnalazioni agli organi competenti

- segnalazione ai soggetti istituzionalmente competenti, qualora ne ricorrano i presupposti.

Resta ferma la possibilità di adottare ogni ulteriore provvedimento previsto dalla legge, dallo statuto o dagli atti di nomina.

3.3.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Se il soggetto apicale riveste, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni attuate in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni del presente paragrafo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con l'Azienda e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

3.4 Responsabile di prevenzione della corruzione

3.4.1 Ambito di applicazione

La Legge 190/2012 attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza specifiche responsabilità in relazione alla predisposizione, attuazione e vigilanza sul Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In caso di commissione all'interno dell'Ente di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 12, della Legge 190/2012, sul piano disciplinare e, ove ne ricorrano i presupposti, sul piano amministrativo, contabile ed erariale.

La responsabilità del RPCT è esclusa qualora lo stesso dimostri, anche mediante idonea documentazione, di avere:

- a) predisposto e proposto, prima della commissione del fatto, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge 190/2012;
- b) adottato le misure organizzative e procedurali previste dal Piano, assicurandone l'adeguata diffusione all'interno dell'Ente;
- c) vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, promuovendo le attività di controllo e monitoraggio previste;
- d) segnalato tempestivamente agli organi competenti eventuali criticità, violazioni o disfunzioni riscontrate nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La dimostrazione dell'effettivo svolgimento delle attività sopra indicate costituisce elemento idoneo ad escludere la responsabilità del RPCT nei casi previsti dalla normativa vigente.

3.4.2 Sanzioni

Ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 della Legge 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) risponde dell'esercizio delle proprie funzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

In particolare, nel caso in cui all'interno dell'Ente sia accertato, con sentenza passata in giudicato, un reato di corruzione, il RPCT risponde ai sensi dell'art. 21 del Decreto Legislativo 165/2001 qualora rivesta qualifica dirigenziale, ovvero secondo il regime disciplinare applicabile al personale dell'Ente negli altri casi, oltre che sul piano amministrativo, contabile ed erariale, salvo che dimostri di avere adempiuto ai propri obblighi di prevenzione e vigilanza secondo quanto previsto dalla legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 13, della Legge 190/2012, qualora sia accertata la responsabilità del RPCT, la sanzione disciplinare applicabile non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione

della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi, ferma restando l'applicazione delle ulteriori misure previste dalla normativa vigente e dal contratto collettivo applicabile.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della medesima legge, la violazione ripetuta delle misure di prevenzione previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce illecito disciplinare per omesso controllo.

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono affidate le funzioni di RPCT deve essere comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'Autorità, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora ritenga che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT nell'esercizio delle funzioni di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine senza osservazioni, il provvedimento di revoca diviene efficace.

3.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA LE MISURE DI TUTELA DEL SEGNALENTE

Nel caso di segnalazioni false effettuate con dolo o colpa grave da un dipendente apicale o sottoposto, o da terzi, saranno applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) Sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato nel caso di segnalazioni false effettuate con colpa grave;
- b) Licenziamento nel caso di segnalazioni effettuate con dolo
- c) Revoca dell'incarico nel caso di segnalazioni false effettuate con dolo e/o colpa grave proveniente da terzi (consulenti, incaricati etc.)

Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione sarà applicata ai soggetti responsabili la sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e/o retribuzione e, nei casi più gravi, il licenziamento. Nel concetto di ritorsione o discriminazione rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il mobbing, trasferimenti, applicazioni di sanzioni disciplinari etc.

Nel caso di violazione delle misure di tutela dell'anonimato del segnalante, ai soggetti responsabili sarà applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione.

Qualora gli atti di ritorsione o discriminazione, o la mancata tutela dell'anonimato del segnalante siano imputabili ad un terzo esterno, la sanzione prevista sarà la sospensione dell'incarico e nei casi più gravi la revoca dello stesso.

3.6 Collaboratori esterni

3.6.1 Ambito di applicazione

Nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori e partner che pongano in essere gravi violazioni delle prescrizioni comportamentali previste contrattualmente, nonché degli obblighi derivanti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dagli atti regolamentari ad esso collegati, qualora tali disposizioni siano richiamate nel rapporto contrattuale e siano conoscibili dalle controparti, l'Azienda potrà disporre la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Resta in ogni caso ferma la facoltà dell'Azienda di richiedere anche il risarcimento degli eventuali danni subiti.