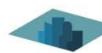




CODICE DISCIPLINARE

Data emissione:	12 novembre 2025
------------------------	-------------------------



Oggetto: Disciplinare Aziendale

Archiplan srl (di seguito "Archiplan" o l'"Ente") ritiene che l'applicazione del Codice Etico per la prevenzione della corruzione ed il rispetto del contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D. Lgs 231/01, non possa prescindere da un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, volto non a rivalersi verso la persona, ma da intendersi sempre come tutela nei confronti del danno patrimoniale e/o all'immagine aziendale che possa generarsi dall'azione od omissione, di un qualsiasi soggetto, interno o esterno all'organizzazione.

Sanzioni e Disposizioni

Di seguito sono definite le sanzioni per i lavoratori dipendenti o aventi un rapporto di lavoro comunque stabile con Archiplan srl, tale da poter generare un procedimento disciplinare.

Le sanzioni sono applicabili a tutti i soggetti anche esterni alla società, che con il loro comportamento, possano anche solo potenzialmente generare a carico dell'Ente il rischio di un procedimento ex D.lgs 213/01 nonché ogni altro comportamento che possa determinare l'esclusione della società dalla partecipazione a gare d'appalto o altra procedura di infrazione.

I dipendenti ed i dirigenti di Archiplan srl sono tenuti a rispettare il Codice Etico e il Modello di Organizzazione e Gestione per prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs 231/01.

Pertanto, i comportamenti ritenuti non idonei o comunque non rispondenti alle regole dell'azienda saranno suscettibili di sanzione disciplinare.



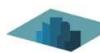
La stessa sarà proporzionale alla gravità del danno subito in conseguenza dell'evento.

In particolare, Archiplan srl adotterà le seguenti sanzioni disciplinari in relazione alle condotte descritte:

CONDOTTE	SANZIONI
Inosservanza delle prescrizioni individuate nel Codice Etico	<ul style="list-style-type: none">• Richiamo Verbale;• Richiamo Scritto;• Multa non superiore a quattro ore della retribuzione base;• Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;• Licenziamento con preavviso;• Risoluzione del rapporto;• Sospensione o revoca dalla carica e perdita definitiva o temporanea dei diritti economici.
Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nei protocolli per negligenza e senza l'esposizione della società ad una situazione oggettiva di "pericolo 231"	<ul style="list-style-type: none">• Richiamo Scritto;• Multa non superiore a quattro ore della retribuzione base;• Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;• Licenziamento con preavviso;• Risoluzione del rapporto;• Sospensione o revoca dalla carica e perdita definitiva o temporanea dei diritti economici.
Omissione di comunicazione dovuta all'OdV, come indicato nel Modello di organizzazione e	<ul style="list-style-type: none">• Richiamo Scritto;



Gestione	<ul style="list-style-type: none">• Multa non superiore a quattro ore della retribuzione base;• Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;• Licenziamento con preavviso;• Risoluzione del rapporto;• Sospensione o revoca dalla carica e perdita definitiva o temporanea dei diritti economici
Comportamento a rischio di reato (così come elencati nel MOG) che determina, anche solo potenzialmente, l'apertura di un procedimento, ex D. Lgs 231/01, a carico del Consorzio	<ul style="list-style-type: none">• Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;• Licenziamento con preavviso;• Risoluzione del rapporto;• Sospensione o revoca dalla carica e perdita definitiva o temporanea dei diritti economici
Comportamento diretto, in modo univoco ed intenzionale, al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs 231/01 o qualsiasi pratica corruttiva	<ul style="list-style-type: none">• Licenziamento con preavviso;• Licenziamento senza preavviso, con eventuale sospensione cautelare, non disciplinare;• Risoluzione del rapporto;• Sospensione o revoca dalla carica e perdita definitiva o temporanea dei diritti economici
Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto o una misura cautelare per ipotesi corruttive	<ul style="list-style-type: none">• Licenziamento senza preavviso, con eventuale sospensione cautelare, non disciplinare;• Risoluzione del rapporto;• Sospensione o revoca dalla carica e perdita definitiva o temporanea dei diritti economici
Atti ritorsivi discriminatori verso chi gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui gli stessi	<ul style="list-style-type: none">• Richiamo Scritto;• Multa non superiore a quattro ore della



<p>siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro con Archiplan srl in virtù delle disposizioni di Legge 179/2017 e s.m.i.</p>	<p>retribuzione base;</p> <ul style="list-style-type: none">• Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;• Licenziamento con preavviso;• Risoluzione del rapporto; Sospensione o revoca dalla carica e perdita definitiva o temporanea dei diritti economici.
<p>Soggetti esterni o professionisti esterni alla società che collaborano temporaneamente o continuativamente con Archiplan srl che commettono fatti - reato previsti dal D.l.vo 231/01 che possano comportare anche potenzialmente l'apertura di un procedimento a carico della Società.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Revoca del mandato o del contratto di collaborazione

IL Codice disciplinare deve intendersi parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs 231/01.

L'Ente è tenuto a garantire la più ampia diffusività del Codice Disciplinare che deve essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori, organi dirigenziali e *stakeholders* interni ed esterni all'azienda.