



SALERNO MOBILITÀ S.P.A.

Piazza Principe Amedeo n°6, 84122 Salerno – P.IVA 03309020653

SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e)
D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Approvazione:	<i>Amministratore Unico</i>	Determina n. 22 del 30.07.2014
1° Aggiornamento:	<i>Amministratore Unico</i>	Determina n. 03 del 20.01.2017
2° Aggiornamento:	<i>Amministratore Unico</i>	Determina n. 13 del 05.09.2019
3° Aggiornamento:	<i>Amministratore Unico</i>	Determina n. 23 del 22.10.2021
4° Aggiornamento:	<i>Amministratore Unico</i>	Determina n. 45 del 30.12.2024

INDICE

1. Premessa.....	3
2. I soggetti destinatari	3
3. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali	4
4. Le sanzioni.....	6
4.1. Criteri di commisurazione delle sanzioni	6
4.2. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni	7
5. Obbligo di informazione	10
6. L'applicazione	11
7. Disposizioni finali	11

1. Premessa

Al fine di assicurare l'effettivo funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, la "Salerno Mobilità S.p.A." (nel prosieguo anche "Salerno Mobilità" oppure la "Società") ha adottato il presente Sistema Disciplinare, con l'obiettivo di sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei *partner*, nonché dell'organo amministrativo, dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Nei confronti del personale dipendente della Società, il presente Sistema Disciplinare integra quello vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), nonché delle norme sui licenziamenti individuali e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Il presente Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società. Per tutto quanto non previsto, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'eventuale instaurazione e/o esito di eventuali altri procedimenti aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti.

Le previsioni contenute nel presente documento non precludono la facoltà di esercitare diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

2. I soggetti destinatari

Di seguito vengono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente di Salerno Mobilità, a qualunque livello operante, indipendentemente dal contratto di lavoro subordinato applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuto (dirigente, quadro, impiegato, operaio, lavoratore a tempo determinato, ecc.);
- i soggetti in posizione "apicale", vale a dire coloro che, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. a), del Decreto rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente (ad esempio, l'organo amministrativo);
- i collaboratori esterni e i *partner*, cioè quei soggetti tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta rispetto alla struttura societaria e/o organizzativa della Società, in quanto - ad esempio - funzionalmente sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società. Si tratta, in particolare di:

- soggetti legati alla Salerno Mobilità da un rapporto di lavoro non subordinato (consulenti, professionisti, collaboratori a progetto o a qualsiasi altro titolo, ecc.);
- fornitori, *outsourcer* e *partner*.

Tutti i destinatari devono essere adeguatamente informati circa l'esistenza e il contenuto del presente Sistema Disciplinare.

3. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo e/o del relativo Codice Etico adottati dalla Società, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Al riguardo, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti: solo un adeguato e specifico Sistema Disciplinare e sanzionatorio può, in effetti, garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello. Per tale ragione è senz'altro opportuno ricordare, mediante una circolare interna o un comunicato formale, che **i suddetti documenti sono vincolanti per tutti i destinatari del Sistema Disciplinare**, prevedendone altresì l'esposizione "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, della legge n. 300/1970.

Nel rispetto del "principio di predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni", sancito dal citato art. 7, co. 1, è doveroso sottolineare che nel paragrafo 3, dedicato alle "Sanzioni", sono state specificate per ogni destinatario del corrente Sistema Disciplinare le sanzioni previste in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione del comportamento sanzionabile, nonché nella scelta in concreto della sanzione da irrogare, creando le condizioni adeguate a rendere lo stesso Modello organizzativo efficace rispetto alla prevenzione dei reati.

Nel rispetto del principio costituzionale di *legalità*, nonché di quello di *tassatività* della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili "classi" di violazioni che possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo e non tassativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;

- l'inosservanza delle modalità e delle procedure adottate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di reati presupposto;
- la mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura;
- i comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli (l'OdV, il Collegio sindacale, il Revisore legale dei conti, il RPCT e il DPO);
- l'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- l'inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello e all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- le omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o la violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008 e s.m.i.) che possono costituire fonte di reati presupposto;
- le violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo aggiornamento;
- l'omessa segnalazione dell'inosservanza e delle irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
- l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza e alle funzioni, nonché all'organo dirigente, di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività;
- l'omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

Infine, varrà evidenziare la rilevanza disciplinare delle violazioni in materia di *whistleblowing*, ovvero mancato rispetto del Codice Etico, con particolare riferimento alle seguenti condotte:

- comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti di chiunque in buona fede segnali una violazione del Codice Etico, denunci una condotta scorretta, o comunichi notizie relative alla commissione di reati o di comportamenti corruttivi;
- segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

4. Le sanzioni

Le sanzioni irrogabili (cfr. i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) in caso di infrazioni alle regole del Modello possono essere, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- biasimo inflitto verbalmente;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere effettuata preventivamente la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante del sindacato cui eventualmente aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

4.1. Criteri di commisurazione delle sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- presenza e intensità dell'elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- rilevanza degli obblighi violati;
- imprudenza o imperizia anche con riguardo alla prevedibilità dell'evento e delle conseguenze;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse.

Ai fini dell'eventuale aggravamento o attenuamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- a) circostanze aggravanti o attenuanti nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;

- b) comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- c) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- d) eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- e) eventuale recidività del suo autore.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto di Salerno Mobilità di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.2. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, come di seguito meglio specificato, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, infatti, il procedimento disciplinare non può che essere quello già contemplato dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL vigente.

A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, sia nella procedura di accertamento delle infrazioni sia nella fase successiva di irrogazione delle sanzioni. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

a. Procedimento nei confronti di dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle relative sanzioni disciplinari.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, in proporzione alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni resteranno di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 19, co. 3, d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (che ha abrogato i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001), è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che effettua segnalazioni, così come il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante (vd. art. 17 d.lgs. 24/2023). In caso di

controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere di Salerno Mobilità dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

b. Procedimento nei confronti di dirigenti e organo amministrativo

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento che compongono il Modello organizzativo, la Società valuta i fatti e i comportamenti e assume le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Degne di menzione sono eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo;
- il licenziamento.

In particolare:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello organizzativo, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello organizzativo (ad es. inosservanza delle procedure prescritte, omissione della comunicazione all'OdV delle informazioni dovute, inosservanza dei provvedimenti adottati dall'OdV, omissione dei controlli, ecc.), il dirigente incorre nella multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo dei dirigenti in vigore;
- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello organizzativo, laddove in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza e alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il dirigente incorre nella sospensione prevista dal contratto collettivo dei dirigenti vigente;

- d) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello organizzativo tale da configurare un notevole inadempimento (che possa anche ledere il rapporto di lavoro), il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento;
- e) in caso di violazioni in materia di *whistleblowing*, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, nella misura da determinarsi in base alla gravità della condotta e, in caso di dolo o colpa grave, quella della revoca dall'incarico.

L'applicazione della misura disciplinare in esame verrà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Il procedimento disciplinare non può essere applicato al dirigente se non sia stato precedentemente contestato in forma scritta (le Sezioni Unite della Suprema Corte, nella sentenza n. 7880 del 30 marzo 2007, hanno ribadito il principio di diritto per il quale "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300/70 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa").

Al dirigente potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

In caso di violazione del Codice da parte dell'organo amministrativo, l'OdV informerà direttamente l'assemblea, che provvederà ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

Nello specifico, il mancato rispetto di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) diffida al puntuale rispetto delle previsioni: nel caso in cui l'organo amministrativo violi le procedure e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- 2) convocazione dell'Assemblea dei soci per l'adozione del provvedimento di revoca della carica: nel caso in cui l'organo amministrativo adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

c. Procedimento nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale (non di lavoro dipendente) in violazione delle previsioni del Codice, ovvero in contrasto con le regole che compongono il Modello organizzativo posto dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001 - come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei

contratti - può determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Salerno Mobilità (ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale).

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello organizzativo verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del responsabile della funzione che ha chiesto l'intervento del soggetto terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'organo amministrativo. La Società si riserva comunque il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

In caso di violazioni in materia di *whistleblowing* la sanzione avrà ad oggetto la risoluzione e/o l'interruzione dei rapporti contrattuali.

d. Procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, l'organo amministrativo assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti dello stesso.

I componenti dell'OdV – non legati da eventuale rapporto di dipendenza con la Società – saranno sanzionati, a seconda della gravità della violazione del Modello, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida puntuale rispetto alle previsioni: qualora il componente dell'OdV compia azioni che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) decurtazione degli emolumenti: qualora il componente dell'OdV compia azioni che risultino dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- c) provvedimento di revoca: qualora il componente dell'OdV compia azioni tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Tutti i componenti dell'OdV, ovvero l'OdV monocratico, sono solidalmente responsabili nei confronti della Società per i danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso e abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione all'organo amministrativo.

5. 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 d.lgs. 231/2001 configura un comportamento sanzionabile.

Salerno Mobilità si impegna a portare il contenuto del Modello a conoscenza dei consulenti, collaboratori, agenti, fornitori e soggetti terzi che intrattengono relazioni economiche con la Società, attraverso:

- la pubblicazione di un estratto del medesimo all'interno del sito web istituzionale;
- la previsione, nei contratti stipulati con i terzi, di una apposita clausola risolutiva con la quale si porta a conoscenza dell'esistenza e adozione del Modello, nonché delle conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

6. L'applicazione

L'Organo amministrativo di Salerno Mobilità è responsabile dell'accettazione, applicazione e revisione del presente Sistema Disciplinare. Inoltre, nelle previsioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo sulla sua corretta adozione ed effettiva attuazione, con specifiche funzioni di supervisione e indirizzo, per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità dello stesso.

7. Disposizioni finali

Il Sistema Disciplinare ha effetto fin dalla data di adozione del Modello organizzativo di Salerno Pulita, di cui è parte integrante.

Il presente aggiornamento ha effetto dalla data di approvazione dell'aggiornamento del Modello organizzativo.

Qualunque sua ulteriore variazione e/o integrazione dovrà essere approvata con apposita determina dell'organo amministrativo.