

**SISTEMA DISCIPLINARE E
SANZIONATORIO
EX. D.LGS. N. 231/2001 ed
EX L. 190/2012**

Approvato con Determinazione dell'Amministratore Unico n. 18 e 19 del 31 gennaio 2019

Sommario

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	1
1.1. Scopo del sistema disciplinare	1
2. I DESTINATARI	1
3. LE CONDOTTE RILEVANTI	2
4. LE SANZIONI	3
4.1. Misure nei confronti dei Lavoratori subordinati (personale non dirigente)	3
4.2. Misure nei confronti dei dirigenti	5
4.3. Misure nei confronti dei collaboratori esterni, lavoratori autonomi e terzi	6
4.4. Misure nei confronti degli amministratori	6
5. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE	6
5.1. Segue: nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore	8
5.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali	9
5.3. Segue: nei confronti dei Dipendenti	11
5.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari	11

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1.1. Scopo del sistema disciplinare

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e la Legge n. 190/2012 prevedono la necessità, ai fini dell'effettiva efficacia del Piano Triennale della Prevenzione e della Corruzione e Trasparenza, nonché del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo, che questi siano diffusi tra i portatori di interessi e vengano da questi rispettati, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Piano e/o del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento.

Il sistema Disciplinare è pertanto un allegato al Piano ed al Modello e costituisce parte integrante ed imprescindibile degli stessi, in quanto tale è adottato con atto dall'organo di indirizzo politico dell'azienda, ai sensi della L. 190/2012 e dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Le sanzioni contemplate dal sistema disciplinare vengono applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Piano e nei loro allegati indipendentemente dall'avvio di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria. In particolare, per quanto riguarda il Personale dipendente, il presente Sistema disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nel capitolo dei provvedimenti disciplinari.

Le disposizioni il cui mancato rispetto si intende sanzionare (contenute nel Modello e nel Piano) sono adeguatamente rese note ed espressamente e formalmente dichiarate vincolanti per tutti i destinatari.

2. I DESTINATARI

Il presente Sistema disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabiliti nel Piano e nel Modello, è rivolto a:

- componenti dell’Organo di indirizzo politico e dell’Organo di controllo amministrativo contabile e fiscale (Revisore dei Conti, Collegio dei Sindaci);
- lavoratori subordinati (tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato);
- collaboratori dell’Azienda a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi (quali tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata, ad es. consulenti, collaboratori a progetto, appaltatori, subappaltatori, ovvero i contraenti ed i partner).

3. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del dlgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012, le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella parte generale del Modello, nel Piano, nonché negli allegati e nel Codice di Comportamento aziendale, limitatamente a quanto rilevante ai fini del Dlgs. 231/2001, della L. 190/2012 e secondo quanto stabilito nel Piano e nel Modello stesso.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello e/o del Piano tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l’efficacia degli stessi quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Dlgs.231/2001 e della L. 190/2012.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire gli elementi/circostanze delle possibili violazioni, che determinano la

gravità della violazione :

- Elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- Rilevanza degli obblighi violati, stabiliti nelle procedure, nei regolamenti e nei contratti, nel PTCT aziendale, nel MOGC aziendale e nel Codice Etico e di Comportamento ;
- Gravità del pericolo creato all'Azienda;
- Entità del danno attuale o potenziale creato all'Azienda dalla infrazione disciplinare;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- Carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione
- In materia di salute e sicurezza sul lavoro : gravità *del concreto pericolo* per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione
- In materia di salute e sicurezza sul lavoro: gravità della lesione all'integrità fisica, anche dell'autore della violazione, qualificabile come grave o gravissima ai sensi dell'art. 583 co.1 del c.p.

4. LE SANZIONI

4.1. Misure nei confronti dei Lavoratori subordinati (personale non dirigente)

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, e le violazioni dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori a fronte dei citati illeciti disciplinari sono quelle previste dalle sanzioni disciplinari già adottate dall'azienda, nel rispetto delle procedure e garanzie procedurali previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dai Contratti Collettivi per i dipendenti del settore di riferimento ("CCNL"). In particolare, si prevedono le seguenti sanzioni applicate, a seconda della gravità del comportamento ed anche tenendo conto delle condotte (elementi e circostanze) rilevanti di cui all'art. 3 della presente disciplina.

- 1) **incombe nel provvedimento di rimprovero verbale** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello o adottate, nell'espletamento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, comprese quelle relative al PTPC;
- 2) **incombe nel provvedimento del rimprovero scritto il lavoratore** che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adottate, nell'espletamento di attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico di Comportamento, comprese quelle relative al PTPC;
- 3) **incombe nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo** per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello e dal PTPC o adottando, nell'espletamento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della Società medesima;
- 4) **incombe nel provvedimento del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso** il lavoratore che adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, del PTPC e del Codice Etico e di Comportamento e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012;

5) ***incorre nel provvedimento del licenziamento senza indennità sostitutiva del preavviso*** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, della L. 190/2012 e del Codice Etico e di Comportamento, tale da determinare la concreta applicazione, a carico della Società, di procedure penali e/o un concreto danno di immagine.

4.2. Misure nei confronti dei dirigenti

Ai dirigenti, in caso di violazioni compiute nell'espletamento delle proprie attività, o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e dei suoi allegati, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui all'art.3 del presente documento, si dovranno applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Riguardo il rispetto della normativa sulla Trasparenza:

I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 costituisce illecito disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis del D.lgs. 13/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

4.3. Misure nei confronti dei collaboratori esterni, lavoratori autonomi e terzi

Nei confronti di terzi, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui all'art. 3 del presente documento, per quanto compatibili ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- La diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello, nel PTPC, nel Codice Etico e di Comportamento;
- L'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito
- La risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti

4.4. Misure nei confronti degli Amministratori e del Collegio dei Sindaci/Revisore.

In caso di violazioni del PTPC e del Modello da parte dell'Amministratore Unico/Collegio dei Sindaci/Revisore l'RPCT e/o l'ODV sono tenuti ad informare l'Azionista.

A seconda della gravità dei fatti, ai sensi dei criteri di cui all'art. 3 del presente documento, l'Azionista adotterà ogni più opportuna iniziativa ai sensi del codice civile (art. 2393 e 2393 bis c.c.) e della normativa applicabile e determinerà la sanzione ritenuta applicabile.

Qualora la violazione sia da imputare ai Sindaci viene informato l'Azionista che adotterà ogni iniziativa necessaria e determinerà la sanzione. Ricorrendo i presupposti di giusta causa i Sindaci possono essere revocati ex art 2400 c.c.

5. CONTESTAZIONE ED IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nella Sezione 3.

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dell'ODV o dell'RPCT ovvero con la segnalazione ai medesimi della violazione, sia essa effettiva o presunta, dei principi e delle

prescrizioni indicate o richiamati dal Piano, dal Modello e/o dal Codice Etico e di Comportamento.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Nella fase pre-istruttoria, diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione, ovvero, la possibile fondatezza della segnalazione pervenuta, è condotta dall'ODV o dall'RPCT nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia dell'infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali, che andranno a costituire il necessario presidio di controllo per qualsivoglia verifica ex post dovesse essere svolta, sia in ordine al comportamento generale dell'Azienda, sia in ordine all'operato dell'Organismo di vigilanza stesso o del Responsabile, per definizione prima linea di controllo sull'attuazione del Modello e del Piano. In merito si rinvia anche alle procedure aziendali attinenti le tutele del Whistleblower.

L'ODV ed il RPTC hanno l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni in tutti i casi in cui ricevano una segnalazione (anche anonima ovvero tramite il sistema tutelato del whistleblowing) ovvero acquisiscano, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione rispettivamente del Codice, del Modello o del Piano. Il procedimento disciplinare ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV e il RPTC segnalano l'avvenuta violazione rispettivamente del Modello o del Piano, che risulti in prima istanza fondata.

5.1. Segue: nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore

Qualora l'ODV o l'RPTC, in base alle rispettive competenze, riscontrino la violazione del Modello, del Piano, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure aziendali, da parte dell'Amministratore Unico/Collegio dei Sindaci/Revisore, ne danno comunicazione formale all'Azionista di riferimento, e trasmettono una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria valutazione in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

L'Azionista formalizza al soggetto individuato quale responsabile la violazione.

La comunicazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni oggetto di violazione;
- indicare la data, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In seguito alla comunicazione e convocazione del soggetto individuato quale responsabile viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Socio, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla valutazione dell'OdV o del RPTC.

La sanzione deliberata viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV, ovvero all'RPTC, a seconda dei casi, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrate violazioni da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

5.2. Segue: nei confronti dei Dirigenti Apicali e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora l'ODV o l'RPTC, in base alle rispettive competenze, riscontrino la violazione del Modello, del Piano, del Codice Etico e di Comportamento da parte di un Dirigente Apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei Contratti Collettivi applicabili.

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del Dirigente Apicale della corretta applicazione, da parte dei lavoratori, ad esso gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, dal Piano e dalle procedure aziendali.

In particolare, l'OdV o l'RPTC, a seconda della tipologia di violazione, trasmettono all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale ed al Direttore Generale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria valutazione in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Nel caso in cui il soggetto interessato dal procedimento sia il Direttore Generale la procedura descritta di seguito viene svolta dall'Amministratore Unico.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV o del RPTC, la Società, tramite il Direttore Generale, contesta al Dirigente Apicale interessato la violazione constatata, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni oggetto di violazione;

- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il Dirigente Apicale aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Direttore Generale.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Dirigente Apicale interessato, il Direttore Generale/Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla valutazione formulata dall'OdV o dal RPTC.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.

Il Direttore Generale cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV o il RPTC, a seconda dei casi, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

In particolare l'RPCT procede con le eventuali denunce previste dalla L. 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dirigente Apicale può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

Nel caso di violazioni riscontrate nei confronti del Direttore generale, il ruolo e le funzioni sopra descritte, di contestazione, trasmissione, determinazione ed applicazione delle sanzioni nonché di verifica della loro applicazione, vengono svolte dall'Amministratore Unico.

5.3. Segue: nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV o il RPTC, riscontrino in base alle rispettive competenze, la violazione del Modello, del Piano, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure, da parte di un Dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni del par. 5.2. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

All'esito della verifica in contraddittorio circa la sanzionabilità del comportamento ai fini del decreto legislativo 231/2001 e/o della L. 190/2012, il Responsabile dell'Area Personale e Organizzazione, al fine dell'irrogazione della sanzione, valuta l'eventualità che la condotta segnalata comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva. In tal caso potrà proporre di irrogare una sanzione, tra quelle in concreto applicabili, anche più grave rispetto a quella individuata all'esito del procedimento sopra descritto.

Contestualmente l'RPCT procede con le eventuali denunce previste dalla L. 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013

5.4. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora si riscontri la violazione del Modello, del Piano, del Codice Etico e di Comportamento da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV o il RPTC, a seconda della tipologia di violazione, trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;

- l'indicazione delle previsioni che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria valutazione in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV e/o del RPTC, il Responsabile dell'Area interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla valutazione formulata dall'OdV o dal RPTC.

Il Responsabile dell'Area interessata invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della funzione interessata, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento. L'OdV e/o l'RPTC, cui sono inviate per conoscenza le comunicazioni, verificano l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile. Contestualmente l'RPTC procede con le eventuali denunce previste dalla L. 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013