



Modello di Società, Gestione e Controllo
ex D.lgs.n. 231/01
CMS/MODELLO 231

SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

1. STRUTTURA, FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2. SOGGETTI DESTINATARI	4
3. CONDOTTE RILEVANTI	5
4. LE SANZIONI	6
4.1 Misure nei confronti del personale dipendente	7
4.2 Misure nei confronti dell' Amministratore Unico o dei Procuratori	9
4.3 Misure nei confronti dei Sindaci o Revisori	9
4.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	9
4.5 Misure nei confronti di soci in affari, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda	10
5. Whistleblowing	10
6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	11
7. VALIDITA'	11
9. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO	12

1. STRUTTURA, FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art.6, comma 2, lett. e) e l'art.7, comma 4, lett. b) del decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

La tempestività con cui l'azienda reagisce alla violazione delle regole è garanzia dell'efficacia del sistema di controllo.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

Legalità: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:

- predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta attuative del Modello;
- specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni.

Complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;

Pubblicità: l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori)¹, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale;

¹ 1 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.

Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.)²;

Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

Tipicità: la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal CMS/MODELLO 231 e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.)³;

Presunzione di colpa: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso (art. 6, comma 2, lett. e, DLgs 231/01);

Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare, il Vertice aziendale, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la nostra Organizzazione.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale, provvedere alla comunicazione dello stesso.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai Responsabili dell'azienda.

² Art. 7. Sanzioni disciplinari: 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 Art. 7. Sanzioni disciplinari: 8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

È ovvio che, per quanto riguarda l'accertamento delle sanzioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dal RD 148/1931 per gli autoferrotranvieri e dal CCNL commercio e terziario per gli addetti alla sosta. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, all'AU ed all'Institore.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. 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'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

I dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai Responsabili dei vari settori e sono, quindi, tenuti al rispetto:

- a) dei principi di comportamento previsti dal Modello;
- b) del Codice Etico.

3. CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del CMS/MODELLO 231 tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

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 le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività dell'Organizzazione assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del CMS/MODELLO 231, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" identificate nell'ANALISI DEI RISCHI e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei punti successivi;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;

3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

E' opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela e salvaguardia dell'ambiente, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

4) mancato rispetto del CMS/MODELLO 231, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la potenziale compromissione di una componente ambientale, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei punti successivi;

5) mancato rispetto del CMS/MODELLO 231, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, ma reversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei punti successivi;

6) mancato rispetto del CMS/MODELLO 231, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione e/o la compromissione di fatto, irreversibile, di una componente ambientale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto;

7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

4. LE SANZIONI

Affinché il CMS/MODELLO 231 sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni dello stesso. Data la gravità delle conseguenze per la nostra Organizzazione in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del CMS/MODELLO 231 configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari più avanti descritte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel CMS/MODELLO 231 sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza di tutti i dipendenti, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio, ecc..).

Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

4.1 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo 5.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

- a) conservative del rapporto di lavoro:
 - i) Rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - i. violazione delle procedure interne previste dal CMS/MODELLO 231, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";
 - ii. condotta consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Organizzazione".
 - ii) Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- i. mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal CMS/MODELLO 231 o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del CMS/MODELLO 231 stesso);
- ii. ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. 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 ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

- iii) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:
 - i. inosservanza delle procedure interne previste dal CMS/MODELLO 231 o negligenze rispetto alle prescrizioni del CMS/MODELLO 231;
 - ii. omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.
- b) risolutive del rapporto di lavoro:
 - i) licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- i. violazione di una o più prescrizioni del CMS/MODELLO 231 mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal DLgs 231/01 nei confronti della società;
 - ii. notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);
- ii) licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:
- i. condotta in palese violazione delle prescrizioni del CMS/MODELLO 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal DLgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
 - ii. condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal DLgs 231/2001.

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DELL' AMMINISTRATORE UNICO O DEI PROCURATORI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del CMS/MODELLO 231 da parte dell'AU o dei Procuratori, dovrà essere tempestivamente informata dell'accaduto l'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI O REVISORI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del CMS/MODELLO 231 da parte di uno o più sindaci, dovrà essere tempestivamente informata dell'accaduto l'AU e l'Assemblea dei Soci.

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nelle ipotesi di dolo dimostrato dell'OdV nel vigilare sulla corretta applicazione del CMS/MODELLO 231 e sul suo rispetto, l'AU assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico.

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DI SOCI IN AFFARI, CONSULENTI O ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON L'AZIENDA

Qualsiasi comportamento posto in essere da Consulenti, Soci in Affari e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il CMS/MODELLO 231 si potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte dell'azienda, qualora da tale comportamento siano derivati danni concreti all'azienda (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della funzione aziendale che ha riferito della violazione, riferirà tempestivamente e per iscritto all'AU.

5. WHISTLEBLOWING

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del "whistleblowing") che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

La nuova normativa ha modificato l'art. 6 del D.lgs 231/2001 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater), disponendo quanto segue:

- I Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere l'attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell'integrità dell'ente e in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, oltre istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;
- le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi devono prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;
- gli stessi Modelli devono prevedere il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei whistleblower nell'ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate all'esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice della Società ad essere promotore della cultura della trasparenza,

anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell'ottica di diffondere l'importanza delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del presente Decreto, per i destinatari del presente Modello, oltre al sistema di comunicazione già stabilito nelle precedenti revisioni del presente Modello, è stato previsto di avere a disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, per come indicato in specifica Procedura.

La Società garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal proposito, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01 sono previste sanzioni "nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate".

Tutto quanto sopra è stato formalizzato in un'apposita "Procedura Whistleblowing".

6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione, sulla base dei criteri di cui al paragrafo 3, sarà valutata dal Vertice Aziendale, coadiuvato dall'OdV, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

7. VALIDITA'

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di adozione del CMS/Modello 231 ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere dalle attività di Riesame annuale.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Vertice Aziendale.

9. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Regio Decreto n. 148/1931
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 – “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Linee guida Confindustria in materia di MOGC ai sensi del D.Lgs. 231/2001;