





MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

D.Lgs. 231/01

ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE

*(aggiornamento in attuazione della Legge 190/2012 e secondo quanto previsto nel
"Piano Nazionale Anticorruzione" (PNA) approvato dalla CIVIT il 13 settembre 2013)*

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
00	Sistema disciplinare		27 marzo 2013
01	Aggiornamento con quanto previsto dalla Legge 190/2012 e decreti correlati, per gli Enti Economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.		30 giugno 2015



SOMMARIO

Premessa 3

1. Destinatari del Sistema Disciplinare 4

2. Criteri di commisurazione delle sanzioni 5

3. Misure nei confronti del personale dipendente 6

4. Misure applicabili nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale 9

5. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e partner 10



PREMESSA

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

GESTIONI ECOLOGICHE E AMBIENTALI SPA nell'ambito del processo di adeguamento della Società alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/01 deve necessariamente introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di realizzazione dei reati di cui al richiamato decreto.

Quindi al fine di assicurare l'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, GESTIONI ECOLOGICHE E AMBIENTALI SPA, ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a 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'amministratore e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti del personale dipendente della società, il presente Sistema Disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del Contratto Collettivo Nazionali di Lavoro applicato (in particolare, **CCNL Federambiente dei servizi ambientali**).

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.



1. DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema Disciplinare tutti i lavoratori dipendenti, i Dirigenti, il/i Componente/i dell'Organo Amministrativo, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i Consulenti, i Collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello e dal Piano di Prevenzione della Corruzione;
2. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
3. omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello e del Piano tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice di Condotta e nelle



procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello e del Piano, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenza in capo alla società
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata 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 la Società e per i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità. Ai fini dell'irrogazione



della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca una esimente della responsabilità della Società ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. c) del Decreto, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

Relativamente alle previsioni della Legge 190/2012, si precisa che la stessa all'art. 1, commi 12, 13 e 14, prevede una responsabilità disciplinare del Responsabile della Prevenzione alla Corruzione per omessa predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione o per omessa vigilanza.

Il comma 14 dell'art. 1, della già citata Legge, prevede che la violazione da parte dei dipendenti della società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art 68 del CCNL Federambiente dei servizi ambientali

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
 - a. richiamo verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica depurata del valore corrispondente all'indennità di contingenza al 31 dicembre 1991;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e. licenziamento con preavviso e T.F.R.;
 - f. licenziamento senza preavviso e con T.F.R.



2. Il provvedimento di cui alla lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 66 del ccnl.
3. Il provvedimento di cui alla, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati dal contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.
4. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dalla lettera d) e seguenti del primo comma del presente articolo.
6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.
7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve esser effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle aziende ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell'Organizzazione sindacale cui il



- lavoratore aderisce, oppure nelle aziende che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell' Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.
8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.
 9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d),e), f). Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.
 10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di



ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

11. Per effetto di quanto previsto al comma 6, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.
12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltogli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
13. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO E DEL COLLEGIO SINDACALE

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico o del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'Assemblea dei Soci e l'intero Collegio Sindacale.

Analogamente, in caso di violazione del Piano da parte dell'Amministratore Unico o del Collegio Sindacale della Società, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione informerà l'Assemblea dei Soci e il Collegio Sindacale.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.



5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001) e il Piano, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Amministratore Unico e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

GESTIONI ECOLOGICHE E AMBIENTALI SPA si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.