Modello di Organizzazione Gestione e

Controllo ex D.Lgs 231/01

ALLEGATO 3
REGOLAMENTO DISCIPLINARE

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
01	ALLEGATO 3 REGOLAMENTO DISCIPLINARE	**CdA**	**02.02.2012**
02	Aggiornamento reati con riferimento a quanto previsto dalla Legge 190/2012 e decreti correlati, per gli Enti Economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Nuovi reati presupposto. Modifica marchio e ragione sociale. Organo Amministrativo	**AU**	**20.11.2014**
03	Piano di Prevenzione della Corruzione Rivisitazione catalogo reati	**AU**	**29.05.2015**
04	Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Aggiornamento catalogo reati	**AU**	**21.02.2017**
05	Aggiornamento catalogo reati Introduzione Regolamento whistleblowing	**AU**	**09.08.2018**
06	Aggiornamento per Regolamento whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023	**AU**	**14.07.2023**

Sommario

Premessa 4

1. Destinatari del Sistema Disciplinare 4
2. Criteri di commisurazione delle sanzioni 5
3. Misure nei confronti del personale dipendente 8
4. Misure applicabili nei confronti dei componenti l'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale . 10
5. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e *partners* 11

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".

Isontina Ambiente 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, Isontina Ambiente 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'Organo Amministrativo 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 UTILITALIA - FEDERAMBIENTE**).

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.

In materia di Whistleblowing l'art 6 comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 prevede che "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*»

Inoltre, l'art. 21 comma 2, D.Lgs. 24/2023 prevede che "*I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1* ».

Ogni riferimento nel presente Sistema disciplinare alle violazioni del Modello, ricomprende anche quelle previste dal D.lgs 24/2023 e dal vigente Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing (Allegato 6).

1. Destinatari del Sistema Disciplinare

Sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e di Comportamento, delle prescrizioni del Modello e delle disposizioni in materia di Whistleblowing, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

a) i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti Apicali);
b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (Dipendenti);
c) i soggetti, in generale, che rientrano nell'ambito soggettivo di applicazione delle misure del D.Lgs 24/2023 e del Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing adottato dalla Società;
d) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società e cooperano direttamente o indirettamente per essa (Terzi Destinatari).

Sono sottoposti all'altrui direzione e vigilanza i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai).

Gli altri destinatari del Modello e del relativo Sistema Disciplinare sono, a titolo meramente esemplificativo, coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati), i procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto della Società, i contraenti e partner commerciali (fornitori, subappaltatori, ecc.), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

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

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice Etico 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. Le condotte rilevanti

Costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle misure di tutela del segnalante ex D.lgs 24/2023.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;

b) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello («Parte Speciale»);

c) la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;

d) l'omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;

e) la mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;

f) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

g) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;

h) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro;

i) la violazione delle misure poste a tutela dell'autore delle segnalazioni, per quanto derivante dall'applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs 24/2023, nonché della violazione delle previsioni dello specifico Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – Whistleblowing adottato dalla Società;

j) la violazione delle previsioni della Legge e del Regolamento richiamati al punto precedente in relazione alla effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate o, comunque, quelle sanzionabili ai sensi dell'16 comma 3 D.lgs 24/2023;

k) le violazioni sanzionabili ai sensi dell'art. 21 comma 2 D.lgs 24/2023 in base al quale "I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1". Si tratta delle sanzioni comminabili dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC):

- ✓ quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- ✓ quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- ✓ quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- ✓ quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- ✓ quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato (l'Amministratore Unico nel caso di specie);
- ✓ quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- ✓ quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Costituisce, in ogni caso, illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 4.1, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice Etico e nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività sensibili potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

3. Criteri di commisurazione delle sanzioni

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, 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 ispirasi 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.

4. Misure nei confronti del personale dipendente

Art 68 del CCNL UTILITALIA - FEDERAMBIENTE

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 parametrale 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.

5. Misure applicabili nei confronti dei componenti l'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale

In caso di violazione da parte di componenti l'Organo Amministrativo, della Direzione Generale, e/o di un membro del Collegio Sindacale di quanto prescritto nel Modello adottato, l'OdV informerà l'Amministratore Unico o il Collegio Sindacale a seconda del soggetto a cui è imputata la violazione.

Essi provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa, in particolare, in caso di violazioni commesse dall'Amministratore Unico, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa del Consigliere o Amministratore Unico o del Sindaco.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;

- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;

- l'interesse o il vantaggio personale derivante dalla condotta illecita;

- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, l'Organo Amministrativo o l'Assemblea dei Soci dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. il richiamo scritto;

2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;

3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo del revisore;

4. la revoca dall'incarico per giusta causa.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;

- 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' quindi demandata all'Assemblea dei Soci l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa - nei confronti dei componenti l'Organo Amministrativo e dei membri dell'OdV che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla D.Lgs n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato.

6. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e *partners*

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 (di e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/2001, 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'Organo Amministrativo e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

Isontina Ambiente 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.