

APT SERVIZI SRL

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

SISTEMA DISCIPLINARE

Approvato in ultima revisione dal Consiglio di Amministrazione in data 28/12/2021

INDICE

DEFINIZIONI	3
1. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO	4
2. PRINCIPI GENERALI	4
3. TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI	6
3.1 <i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti</i>	6
3.2 <i>Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione Apicale</i>	8
3.3 <i>Misure di tutela nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale</i>	9
3.4 <i>Misure di tutela nei confronti dei collaboratori esterni, partner e terzi</i>	9
3.5 <i>Sanzioni per il Whistleblowing</i>	10
4. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	10
4.1 <i>Adozione dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti</i>	11
4.2 <i>Adozione dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti apicali</i>	11
5. REGISTRO DELLE VIOLAZIONI E DELLE SANZIONI	12

DEFINIZIONI

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;
- Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*;
- **D.lgs. 175/2016:** Decreto legislativo 19 agosto 2016 n.175 *“Testo Unico in materia di Società a partecipazione pubblica”*;
- **Destinatari:** soggetti cui è rivolto il Modello;
- **Ente:** APT Servizi S.r.l.;
- **Modello:** insieme di principi di comportamento e Protocolli adottati al fine di prevenire i reati, ai sensi degli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001;
- **MOG:** Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi D. Lgs. 231/01;
- **ODV:** Organismo di Vigilanza di sensi D. Lgs. 231/01;
- **Organismo di Vigilanza e di Controllo:** organo dell'Ente previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 al quale è demandato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello;
- **Protocollo:** procedura specifica per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nel processo aziendale;
- **PTPCT:** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- **Reati:** reati la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa derivante da reato a carico di APT Servizi S.R.L., così come previsto **dal D.lgs. 231/01**;
- **RPCT:** Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza;
- **Società:** APT Servizi S.r.l.

1. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

L'efficacia del Modello è legata, come espressamente previsto dal Decreto, all'adeguatezza del sistema sanzionatorio in caso di violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto ed è diretto a sanzionare la violazione delle prescrizioni del MOG, e dei suoi allegati / elementi essenziali, anche in forma di tentativo. Le sanzioni del sistema disciplinare sono state modulate sulla tipologia di rapporto intercorrente tra i soggetti destinatari del MOG e la società.

In particolare, sono oggetto di sanzione sia le violazioni del Modello poste in essere dai cd. soggetti apicali, sia le violazioni perpetrate dai cd. subordinati che agiscono in nome e per conto della Società, a prescindere dalla sussistenza di un procedimento penale a carico dei singoli per uno dei reati previsti dal Decreto, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite dalla Società indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, e l'esistenza delle sanzioni stesse è ispirata alla necessità di una loro tempestiva applicazione.

Il Sistema Disciplinare si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le guarentigie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato.

Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono altresì applicabili, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. 231/01, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili. Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti. Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.

2. PRINCIPI GENERALI

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante un'infrazione ad una prescrizione del Modello 231/01, anche qualora l'azione non si compia, ovvero l'evento non si realizzi.

In particolare, costituisce violazione del Modello:

- a) ogni azione o comportamento non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- b) azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure – previste o richiamate – nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse a quelle individuate come "a rischio reato" che:
- esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice Etico: azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento delle attività a rischio reato o di attività connesse.

La sanzione sarà commisurata:

- alla rilevanza degli obblighi violati;
- all'elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia);
- al livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- alla condivisione della responsabilità con altri concorrenti;
- alla eventuale reiterazione della stessa;
- all'entità del danno o del pericolo a cui si espone la società in conseguenza della violazione del Modello.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti in buona fede.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Dell'instaurazione e dell'esito del procedimento disciplinare è sempre data comunicazione all'OdV.

3. TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI

3.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti

Nei confronti dei soggetti di cui all'art. 5, lett. b, del Decreto (tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente), la gamma di sanzioni e le modalità di contestazione degli addebiti coincidono con quelle previste nel relativo contratto collettivo nazionale (*i.e.*, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti dei settori del commercio, in vigore dal 1.1.2017 al 31.12.2019).

I comportamenti contrari alle regole comportamentali contenute nel presente Modello risultano qualificabili quali illeciti disciplinari.

A tutti i dipendenti (indipendentemente dal fatto che rivestano la qualifica di dirigenti o meno) risultano pertanto applicabili le sanzioni definite a norma dei Contratti Collettivi applicati dall'Ente, coincidenti con quelle previste nel sistema disciplinare di APT.

I criteri generali per l'irrogazione delle sanzioni sono determinati seguendo i principi indicati nel paragrafo precedente.

Le tipologie di sanzioni per i dipendenti sono:

- a) **Rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;**
- b) **Rimprovero scritto;**
- c) **Multa (non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione oraria);**
- d) **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;**
- e) **Licenziamento.**

a) rimprovero verbale

Tale sanzione si applica nel caso di violazione colposa del MOG, che non possa compromettere l'efficacia del MOG a prevenire i reati "presupposto".

b) rimprovero scritto

Tale sanzione si applica nei casi di reiterazione del fatto integrante l'ipotesi precedente.

c) multa, in misura non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione oraria

Tale sanzione si applica: (i) nei casi in cui il fatto sanzionato col rimprovero scritto venga compiuto nuovamente; (ii) nei casi di violazione colposa in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore della violazione o per la rilevanza degli obblighi, possa essere compromessa l'efficacia del MOG a prevenire i reati "presupposto".

Sono sempre considerati rilevanti gli obblighi:

- in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- quelli finalizzati: alla formazione e attuazione delle decisioni dell'ente; alla gestione delle risorse finanziarie; a garantire l'effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Odv;

- quelli riguardanti le procedure concernenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni

Tale sanzione si applica: (i) nei casi di reiterazione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa; (ii) nei casi di violazione dolosa del MOG, al di fuori delle ipotesi per le quali è previsto il licenziamento; (iii) nei casi di violazione del MOG che integri reato colposo "presupposto", al di fuori delle ipotesi per le quali è previsto il licenziamento.

La medesima sanzione sarà, altresì, applicata nei casi di inosservanza delle misure di tutela previste per il segnalante di cui all'art. 6, comma 2 bis D.Lgs. 231/2001¹ e nei casi di effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

e) licenziamento

Tale sanzione si applica: (i) nei casi di reiterazione delle violazioni che danno luogo all'applicazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; (ii) nei casi di violazione dolosa del MOG che integri un reato "presupposto" doloso o che sia finalizzata alla sua commissione; (iii) nei casi di violazione dolosa del MOG che possa compromettere la sua efficacia generale.

Costituiscono inoltre violazioni per cui è sempre previsto il licenziamento:

- in caso di realizzazione dei delitti colposi previsti dal decreto: l'aver agito nonostante la previsione dell'evento; quando si verifichi una pluralità di eventi lesivi;
- la violazione del sistema di controllo attraverso l'alterazione o la distruzione della documentazione prevista dalle procedure ovvero la predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell'Odv;
- l'effettuazione con dolo di segnalazioni ex art. 6, comma 2bis, D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate;
- l'adozione di misure di natura discriminatoria o ritorsiva collegate alle segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2 bis, D.lgs. 231/2001. Tra tali misure si assumono come rilevanti, non solo il licenziamento e il demansionamento, ma anche quelle che, quantunque in maniera non diretta e palese, si risolvano nell'ingiustificato peggioramento delle condizioni di lavoro.

¹ Per condotta in violazione delle misure di tutela nei confronti del segnalante si intende l'elusione di sistemi approntati a garanzia della riservatezza della segnalazione.

3.2 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione Apicale

Nei confronti dei soggetti di cui all'art. 5, lett. A (soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), in ragione dell'autonomia funzionale delle prescrizioni del MOG, sono stati elaborati autonomi modelli sanzionatori, integrati con le disposizioni del Codice civile ritenute rilevanti.

Pertanto, gli illeciti disciplinari dei c.d. apicali sono sanzionati, in aderenza ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione alla gravità, che dovranno essere specificatamente richiamati nel contratto di assunzione:

- **ammonizione scritta;**
- **sospensione temporanea degli emolumenti;**
- **revoca della delega o della carica.**

a) Ammonizione scritta

Tale sanzione si applica nei casi di violazione colposa del MOG.

b) Sospensione temporanea degli emolumenti fino a due mesi

Tale sanzione si applica: (i) nei casi di reiterata violazione colposa del MOG, che non integri reato "presupposto"; (ii) nei casi in cui la violazione colposa attenga:

- a una regola cautelare in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- ad obblighi finalizzati alla formazione e attuazione delle decisioni dell'ente;
- alla gestione delle risorse finanziarie;
- alla garanzia dell'effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Odv.

c) Revoca della delega o sospensione temporanea degli emolumenti da tre a sei mesi

Si applica la revoca della delega o, in assenza di questa, la sospensione degli emolumenti da tre a sei mesi, ai casi di violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che non integri un reato "presupposto" e che non sia finalizzata alla sua commissione.

La stessa sanzione si applica in via cumulativa o, in assenza di delega, sempre nel massimo, in caso di violazione del Modello che integri reato colposo "presupposto", al di fuori delle ipotesi per le quali è prevista la revoca della carica.

La medesima sanzione sarà, altresì, applicata nei casi di inosservanza delle misure di tutela previste per il segnalante di cui all'art. 6, comma 2 bis, D. Lgs. 231/2001², nonché nei casi di effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

² Per condotta in violazione delle misure di tutela nei confronti del segnalante si intende l'elusione di sistemi approntati a garanzia della riservatezza della segnalazione.

d) Revoca della carica

Tale sanzione si applica: (i) nei casi di reiterata violazione dolosa del Modello; (ii) nei casi di violazione del Modello, che integri un delitto presupposto doloso o che sia finalizzata alla sua commissione; (iii) nei casi di reiterazione di reato colposo “presupposto”.

Costituiscono violazioni per le quali è sempre prevista la revoca della carica:

- in caso di realizzazione di delitti colposi previsti dal Decreto:
 - a) l’aver agito nonostante la previsione dell’evento;
 - b) ovvero qualora si verificano una pluralità di eventi dannosi;
 - c) ovvero in presenza di una macroscopica negligenza nella valutazione del rischio, tenendo conto del livello di prevedibilità;
- la violazione del sistema di controllo attraverso l’alterazione o distruzione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero di predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell’Odv;
- l’elusione fraudolenta delle misure del MOG, finalizzata alla commissione di un reato previsto dal decreto;
- l’effettuazione con dolo di segnalazioni ex art. 6, comma 2bis, D.Lgs. 231/2001 che si rivelino infondate;
- l’adozione di misure di natura discriminatoria o ritorsiva collegate alle segnalazioni di cui all’art. 6, comma 2 bis, D.lgs. 231/2001. Tra tali misure si assumono come rilevanti, non solo il licenziamento e il demansionamento, ma anche quelle che, quantunque in maniera non diretta e palese, si risolvano nell’ingiustificato peggioramento delle condizioni di lavoro.

3.3 Misure di tutela nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

Nell’ipotesi di violazioni delle disposizioni del Modello da parte di uno o più sindaci, il Consiglio di amministrazione, su richiesta del Collegio sindacale e/o dell’Odv, dovrà provvedere alla convocazione dell’Assemblea dei soci, ai fini dell’adozione dei provvedimenti ritenuti più opportuni.

3.4 Misure di tutela nei confronti dei collaboratori esterni, partner e terzi

La commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01 da parte di consulenti, collaboratori e terzi in genere, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole previste nel Modello, comporterà per APT SERVIZI SRL l’obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti dell’Ente, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

A tal fine, devono essere inserite apposite clausole nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal

porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata nel D.lgs. 231/2001, nonché l'impegno a prendere visione e rispettare le misure contenute nel MOG e nel Codice Etico.

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di collaboratori esterni o partner sarà sanzionata - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite - con la risoluzione espressa/recesso del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c..

Sono salve eventuali richieste di risarcimento di danni subiti e/o applicazione di una penale qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

La clausola risolutiva dovrà essere specificamente approvata per iscritto ai sensi dell'art. 1341 c.c. e, in caso di accertata violazione del Modello, il legale rappresentante della Società dovrà provvedere alla comunicazione della risoluzione con raccomandata a/r avente efficacia dalla data del ricevimento.

3.5 Sanzioni per il Whistleblowing

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, d.lgs. n. 231/2001 come integrato dalla legge 30 novembre 2017 n 179, sono vietati per la Società atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) - che oltre ad essere denunciabili all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, saranno nulli - nei confronti del Segnalante o per motivi collegati alla segnalazione da esso effettuata per conoscenza diretta di condotte illecite violative del Decreto o del MOG vigente.

Sono, pertanto, irrogabili sanzioni disciplinari sia nei confronti dell'Esponente aziendale che violi le misure di tutela del Segnalante, che del soggetto che abbia fornito, dolosamente o con colpa grave, segnalazioni rivelatesi infondate.

4. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili sono proporzionati alla gravità delle violazioni valutata in base agli elementi di seguito indicati:

- a) rilevanza degli obblighi violati: violazioni che possano compromettere l'efficacia generale del modello a prevenire i reati "presupposto"; violazioni che integrino esse stesse reato o che siano finalizzate alla sua commissione; violazioni che riguardano prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione;
- e) reiterazione (da intendersi come compimento per la seconda volta) delle condotte inosservanti (sebbene non si possa tener conto dei fatti per i quali sono state irrogate sanzioni disciplinari, una volta decorsi due anni dalla loro applicazione);

f) entità del danno o del pericolo a cui si espone la società in conseguenza della violazione del MOG.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

4.1 Adozione dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari sono adottati, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale, in conformità ai principi di cui all'art. 7, L. 300/1970 e alle disposizioni del CCNL, rimanendo questi ultimi responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate.

Prima di procedere all'irrogazione di qualsiasi sanzione, si dovrà comunque contestare la violazione al soggetto responsabile in forma scritta, con comunicazione scritta alle eventuali Rappresentanza Sindacali Unitarie (RSU) o a chi ne svolga eventualmente le funzioni, garantendo il pieno diritto di replica, con redazione di relativo verbale e assistenza di un rappresentante sindacale ove presente, nel rispetto della L. 300/1970 e della normativa vigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato e aggiornato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione di APT SERVIZI SRL e ogni modifica comunicata ai lavoratori e alle eventuali RSU.

Il sistema disciplinare deve essere redatto per iscritto e adeguatamente divulgato, in virtù della pubblicità delle infrazioni e sanzioni *ex art. 7* Statuto dei Lavoratori. Per tale ragione il sistema disciplinare sarà affisso in luogo accessibile a tutti e sarà oggetto di appositi incontri di formazione per diffonderne il contenuto.

4.2 Adozione dei provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti apicali

In caso di violazione del Modello da parte di chi riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, i provvedimenti disciplinari sono adottati dall'Assemblea dei soci, secondo le norme statutarie, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, a cui spetta il compito, di concerto con il management aziendale e il Direttore Generale, di condurre indagini interne circa la violazione del Modello.

Nel caso di seri e concordanti indizi sulla violazione del MOG da parte di soggetti apicali gli obblighi di segnalazione dell'Odv sono regolati come di seguito:

- a) nel caso di trasgressioni da parte di un Consigliere o, comunque, della minoranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, avviso senza ritardo al Consiglio di Amministrazione affinché convochi immediatamente l'Assemblea dei soci e

comunicazione contestuale al Collegio Sindacale, che, in caso di inottemperanza del Consiglio di Amministrazione, vi provvede ai sensi dell'art. 2406 c.c.

- b) nel caso di trasgressioni da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della sua maggioranza, avviso senza ritardo al Collegio sindacale, il quale invita il Consiglio di Amministrazione a convocare immediatamente l'Assemblea dei soci e, in caso di inottemperanza, provvede ai sensi dell'art. 2406 c.c.

Al fine di garantire il pieno rispetto del diritto alla difesa, è previsto un termine di 20 gg. dalla comunicazione dell'ipotesi di violazione entro il quale l'interessato può far pervenire comunicazioni e scritti difensivi e può chiedere di essere ascoltato. L'eventuale sanzione irrogata deve essere comunicata entro i successivi 10 gg.

5. REGISTRO DELLE VIOLAZIONI E DELLE SANZIONI

La Società istituisce uno specifico registro nel quale l'OdV segnala le violazioni delle regole previste nel Modello, con indicazione dei relativi responsabili e delle sanzioni adottate nei loro confronti.