

Strada Vecchia per Bosco Marengo – 15067 NOVI LIGURE (Alessandria)
Tel. 0143 744516 - Fax 0143 321556 – www.srtspa.it E-mail: srtspa@srtspa.it PEC: mail@pec.srtspa.it
Codice Fiscale/Partita IVA/R.I. AL: 02021740069 - R.E.A. n° 219668
Cap. Soc. € 8.498.040,00 interamente versato

SISTEMA DISCIPLINARE

Ex D.Lgs. 231/2001

Revisione		Descrizione
0	Prima emissione	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 07/10/2016
1	Aggiornamento	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/12/2017
2	Aggiornamento	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/03/2021

SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI.....	3
2. CONDOTTE SANZIONABILI	4
3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO	5
4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI.....	6
5. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI.....	6
6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	7
7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	8
8. SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E MEMBRI ...	9
DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	9
9. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI.....	10
10. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	11

1. PRINCIPI GENERALI

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce esplicitamente che la Società deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione, del Codice di Comportamento o delle relative procedure.

Costituisce violazione la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

- omissione o violazione delle direttive presenti nel Modello, nel Codice di Comportamento o nelle relative procedure nell'espletamento delle proprie attività;
- esposizione della Società a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;
- mancata rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico.

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- a) aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;
- b) rafforzare l'efficacia dell'azione di vigilanza e controllo operata dall'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine SRT S.p.A. prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanzioni tutte le infrazioni sopra indicate, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che **ogni violazione del Codice Etico, del Modello, del Codice di Comportamento e delle procedure stabilite in attuazione del Modello**, da chiunque commessa sia immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte, per essere valido ed efficace, viene affisso all'interno dei locali della Società accessibili a tutto il personale, affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari. Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico e al Codice di Comportamento, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è già sanzionata dal Codice Penale e, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale.

Dunque le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare, inoltre, non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

2. CONDOTTE SANZIONABILI

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in **violazione del Codice Etico, del Modello, del Codice di Comportamento, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.**

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle attività sensibili;
- b) violazioni connesse alle attività sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, **costituiscono condotte sanzionabili:**

- 1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- 2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- 3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- 4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
- 5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- 6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico e del Codice di Comportamento da parte dei soggetti responsabili;
- 7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- 8. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, del Codice di Comportamento nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la loro attuazione;

9. l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
10. la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
11. la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
12. l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
13. la violazione delle misure di tutela del segnalante;
14. effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
15. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
16. l'adozione di comportamenti che esponcano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro, a cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL. Si precisa che il Datore di Lavoro di SRT S.p.A. è il Direttore Generale, in virtù dell'art. 18, comma 2, lettera e dello Statuto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Datore di Lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Datore di Lavoro, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro o dirigente in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Modello, nel Codice di Comportamento o nelle procedure in applicazione del Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Il Codice Etico, il Modello e il Codice di Comportamento costituiscono un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dal rispettivo CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello, del Codice di Comportamento e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e del citato CCNL.

In particolare, fatte le salve le "Norme comportamentali e disciplinari" contenute nel vigente CCNL dei Servizi Ambientali, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari.

5. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema Disciplinare, tutte le violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Modello, nel Codice di Comportamento o nelle procedure organizzative, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

6.1. Richiamo verbale e richiamo scritto

Il richiamo verbale sarà comminato in caso di lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nei suoi elementi costitutivi.

Il lavoratore incorre nel richiamo scritto in caso di:

- ripetizione di mancanze punibili con rimprovero verbale;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale.

6.2. Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione

Incorre nel provvedimento della multa, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello Organizzativo (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ecc.); adotti nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un "rifiuto ad eseguire ordini concernenti obblighi di servizio", ovvero una "abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per "qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili".

6.3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni

Ad integrazione delle “Norme comportamentali e disciplinari” contenute nel vigente CCNL dei Servizi Ambientali, sarà irrogata la sospensione al lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti e degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi.

Tale sanzione potrà essere comminata in presenza di un precedente richiamo scritto per la medesima violazione o nel caso in cui si tratti di una violazione compiuta da un Preposto o da un Responsabile che non ha vigilato nell’osservanza delle procedure aziendali, consentendo così una non conformità tale da poter potenzialmente determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

6.4. Licenziamento

Ad integrazione delle “Norme comportamentali e disciplinari” contenute nel vigente CCNL dei Servizi Ambientali, può essere intimato il licenziamento al lavoratore che:

- adotti nell’espletamento delle attività nelle aree di rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento 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;
- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all’interno della Società, ma anche all’esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l’obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell’espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare la misura del rimprovero scritto - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello - ovvero l'altra della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni - in caso di inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva).

8. SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nei casi in cui la violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, riguardi un membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà, per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione ed 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 e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello Organizzativo e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

Sono infatti suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei consiglieri, dei componenti dell'OdV e dei componenti del collegio sindacale:

- a) In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il consigliere (o il componente dell'OdV o il sindaco) incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso;
- b) In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., il consigliere (o il componente dell'OdV o il sindaco) incorre nella multa per una somma da determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell'irrogazione della sanzione;
- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il consigliere (o il componente dell'OdV o il sindaco) incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell'irrogazione della sanzione.

9. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Nel caso in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente e soggetto interno al quale il contratto o il rapporto si riferisce, mediante relazione scritta.

Eventuali comportamenti posti in essere da soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello organizzativo poste da SRT a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, verranno accertati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile che ha richiesto l'intervento del soggetto terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente al Direttore generale e, nei casi più gravi, al Consiglio di Amministrazione.

I contratti stipulati con i soggetti esterni devono contenere specifiche clausole che possano essere applicate dalla Società in caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello.

La Società si riserva il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per la tutela dei propri interessi.

10. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, Responsabili di Funzione) e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale).

Il presente Sistema disciplinare verrà invece comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta a ciascuno degli Amministratori e dai componenti il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, nei confronti di soggetti Terzi che intrattengono relazioni economiche con la società, SRT S.p.A. si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- Inserimento del modello nel sito internet della società;
- Inserimento nei contratti stipulati con i terzi di clausole specifiche con cui si comunica l'adozione del modello della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.