



Strada Vecchia per Bosco Marengo – 15067 NOVI LIGURE (Alessandria)  
Tel. 0143 744516 - Fax 0143 321556 – [www.srtspa.it](http://www.srtspa.it) E-mail: [srtspa@srtspa.it](mailto:srtspa@srtspa.it) PEC: [mail@pec.srtspa.it](mailto: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

<b>Revisione</b>		<b>Descrizione</b>
0	<i>Prima emissione</i>	<i>Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 07/10/2016</i>
1	<i>Aggiornamento</i>	<i>Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/12/2017</i>
2	<i>Aggiornamento</i>	<i>Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/03/2021</i>
3	<i>Aggiornamento</i>	<i>Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 24/01/2023</i>
4	<i>Aggiornamento</i>	<i>Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 25/01/2024</i>

## SOMMARIO

<b>1. PRINCIPI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
<b>2. CONDOTTE SANZIONABILI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO.....</b>	<b>5</b>
<b>4. MISURE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....</b>	<b>6</b>
<b>5. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI.....</b>	<b>6</b>
<b>6. SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI AI SENSI DEL VIGENTE CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI .....</b>	<b>7</b>
<b>7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....</b>	<b>13</b>
<b>8. SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>14</b>
<b>9. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI .....</b>	<b>15</b>
<b>10. DIRETTIVA EUROPEA SUL WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>15</b>
<b>11. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>19</b>

## 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., in conformità al vigente C.C.N.L. dei Servizi Ambientali, 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 sanziona 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, del vigente C.C.N.L. dei Servizi Ambientali 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, del vigente C.C.N.L. dei Servizi Ambientali 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;
- e) violazione dei doveri dei lavoratori e delle norme comportamentali del vigente C.C.N.L. dei Servizi Ambientali.

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. l'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.
17. L'inosservanza o la violazione dei doveri dei lavoratori e delle norme comportamentali del vigente C.C.N.L. dei Servizi Ambientali.

### **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 I 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 al vigente CCNL per i lavoratori dei Servizi Ambientali. 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 vigente 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 delle "Norme comportamentali e disciplinari" contenute nel vigente CCNL dei Servizi Ambientali.

#### **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 nonché nelle delle "Norme comportamentali e disciplinari" contenute nel vigente CCNL dei Servizi Ambientali.

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 DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI AI SENSI DEL VIGENTE CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI**

Ai sensi del vigente CCNL dei Servizi Ambientali, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento potrà dar luogo, secondo la gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 3 a 5 giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nella quali sia incorso il lavoratore.

### **➤ SANZIONI CONSERVATIVE**

#### **6.1. Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto**

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto 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, per irregolarità nell'adempimento della

prestazione lavorativa, inosservanza delle prescrizioni e violazioni dei doveri di corretto comportamento di lieve entità, quali ritardo o anticipata cessazione del lavoro superiori ai limiti di tolleranza eventualmente previsti e definiti in azienda, lieve inosservanza delle disposizioni sulle pause, uso improprio del vestiario aziendale, ecc.. in assenza di pregiudizio ai beni aziendali o agli utenti.

## **6.2. Mancanze punibili con la multa**

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi:

- a) in caso di una seconda mancanza di quelle previste nel precedente punto 6.1, entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
- b) ritardo colposo nella consegna della documentazione aziendale, ove richiesta;
- c) mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- d) per assenza dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie di reperibilità per il controllo delle assenze per infermità previsto dalle norme di legge;
- e) inosservanza delle norme che regolano gli accessi ai luoghi di lavoro;
- f) negligenza nell'esecuzione del servizio assegnato rispetto alle istruzioni impartite.

## **6.3. Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 2 giorni**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio fino a 2 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a) in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione o di una terza mancanza tra quelle previste nel precedente punto 6.2, entro due anni dall'applicazione della prima multa;
- b) per non aver eseguito la prestazione richiesta adducendo impedimenti non verificabili;
- c) inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro come ad esempio l'utilizzo di DPI, salvo che per gravità della mancanza la stessa non sia perseguibile diversamente;
- d) rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a controlli aziendali disposti a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato.

## **6.4. Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio da 3 a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a) in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione o di una terza mancanza tra quelle previste nel precedente punto 6.3, entro due anni dall'applicazione della prima sanzione;
- b) inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbero potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, ove l'evento non si sia verificato;



- c) rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni relative al servizio impartite dai superiori o dai preposti;
- d) volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa;
- e) assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi;

e, in ogni caso, nell'ipotesi di:

- adozione nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio, di 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;
- adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

#### **6.5. Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni**

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a) in caso di una seconda mancanza di quelle previste nel precedente punto 6.4 o di una terza tra quelle previste nel precedente punto 6.3, entro due anni dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- b) stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti nei locali di pertinenza dell'azienda ma non in servizio, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda;
- c) contegno non rispettoso o offensivo nei confronti dell'utenza o della committenza;
- d) diverbio litigioso o oltraggioso nei confronti di altri dipendenti dell'azienda nei locali di pertinenza aziendale senza turbamento della vita aziendale;
- e) negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ove l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
- f) utilizza durante il servizio strumenti, mezzi e dispositivi aziendali per fini personali, salvo che, per la particolare gravità della mancanza o per il pregiudizio arrecato all'impresa, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- g) per assenza ingiustificata nel terzo giorno, anche non consecutivo, nell'arco di 12 mesi, oltre i due giorni di cui al precedente punto 6.4.

## ➤ SANZIONI ESPLUSIVE

### **6.6. Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso**

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nelle seguenti ipotesi:

- a) in caso di una terza mancanza di quelle previste nel precedente punto 6.5 entro due anni dall'applicazione della prima sospensione;
- b) alterazione o aver contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi, attrezzature, macchinari o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali;
- c) irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale aziendale o a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
- d) assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi;
- e) rifiuto ingiustificato di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge;
- f) volontario abbandono, durante l'orario giornaliero prestabilito, del proprio posto di lavoro che abbia causato grave danno all'impresa;
- g) inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi che abbia comunque procurato danno all'impresa;
- h) comprovate minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie nei confronti dell'impresa, fatto salvo quanto sull'esercizio del diritto di critica sindacale;
- i) ogni altra mancanza di equivalente gravità.

### **6.7. Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso**

Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, relativa a doveri anche non espressamente richiamati del suddetto CCNL di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, a titolo indicativo e non esaustivo, nelle seguenti ipotesi:

- a) illecito uso, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci, carburante, rifiuti o qualsiasi altra cosa di spettanza o pertinenza dell'impresa ad essa affidati;
- b) percezione di somme indebite a danno della clientela o di un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio e comunque uso del rapporto di lavoro per trarre illecito profitto per sé o per altri;
- c) violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;
- d) alterazione, falsificazione, sottrazione di documenti di trasporto, registri o atti dell'impresa;

- e) vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i collaboratori ovvero risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- f) induzione o partecipazione a disordini, tumulti, violenze durante il servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso all'utenza;
- g) trasgressione al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- h) quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- i) gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- j) connivente tolleranza o occultamento di fatti e circostanze relative a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa ad essa affidati o altri abusi, commessi da dipendenti o da terzi;
- k) assenza senza giustificazione per quattro o più giorni consecutivi;
- l) condanna passata in giudicato per reati non colposi;
- m) condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni;
- n) condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale, quali i reati associativi ed i delitti aggravati dalla finalità mafiosa o terroristica e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale;
- o) irregolare timbrature delle presenze sul lavoro o alterazione dei documenti dei rimborsi per trasferta o dei documenti inerenti alle certificazioni di malattia;
- p) stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti durante l'orario di lavoro causando o potendo causare un pregiudizio al servizio o un danno all'azienda o alle persone;
- q) danneggiamento volontario o sabotaggio di beni aziendali o di terzi;
- r) falsa dichiarazione relativa alla situazione personale in merito ai carichi pendenti ed al casellario giudiziale, nei casi ove sia rilevante ai fini dell'espletamento della mansione.

#### **6.8. Sospensione cautelare non disciplinare**

In caso di mancanza di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di provvedimento disciplinare dal punto 6.3 e seguenti del presente documento.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

### ➤ **NORME PROCEDURALI**

Il Sistema Disciplinare aziendale sarà via via armonizzato con la normativa e per la vigenza del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali.

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa o aver ricevuto per iscritto le sue giustificazioni.

Per provvedimenti superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione aziendale effettua la contestazione per iscritto. La stessa dovrà essere tempestiva tenuto conto della misura dell'addebito e dei tempi tecnico imposti da eventuali esigenze istruttorie.

Il lavoratore entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta può presentare le proprie giustificazioni scritte o richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Ove non provveda nel suddetto termine, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare in relazione all'addebito.

Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà suddetta a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta ad infortunio sul lavoro, di gravità tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, il termine sopra indicato è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di ricevimento.

La Direzione completa l'istruttoria – la quale, salvo casi di particolari complessità oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore, deve esaurirsi entro trenta giorni lavorativi dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta – comunica al lavoratore la sanzione irrogata.

Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni ovvero produca giustificazioni scritte, i trenta giorni decorrono dalla data dell'audizione o del ricevimento delle giustificazioni. Nei casi particolarmente complessi, il termine di cui sopra è prorogato di ulteriori 30 giorni. Decorso tale termine senza l'emissione di alcun provvedimento, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivolto dagli Ispettorato territoriale del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

## **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 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:

1. 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;
2. 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;
3. 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. DIRETTIVA EUROPEA SUL WHISTLEBLOWING**

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63, il d.lgs. 24/2023 del 10 marzo 2023, provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Il Decreto predispone nuove regole circa il whistleblowing, ovvero la segnalazione di illeciti di cui un dipendente, collaboratore, professionista sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Gli obiettivi della Direttiva Europea sul Whistleblowing sono:

- Rilevare e prevenire comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti;
- Migliorare l'applicazione della legge implementando canali di segnalazione efficaci, affidabili e sicuri per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni;
- Proteggere i whistleblower aiutandoli a denunciare atti illeciti o irregolarità in modo sicuro, garantendo la possibilità di segnalare in modo anonimo.

A fronte della natura della Società, le disposizioni del decreto legislativo whistleblowing hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

Il tema principale della Direttiva è la protezione dei segnalanti verso ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Per ritorsione, si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

SRT S.p.A., è dotata di idoneo canale di segnalazione interna tramite l'accesso alla piattaforma informatica disponibile sul sito istituzionale web ([srtspa.segnalazioni.net](http://srtspa.segnalazioni.net)), che utilizza strumenti di crittografia e, oltre ad adempiere agli obblighi normativi, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione nonché della relativa documentazione, in ottemperanza al D.lgs 24/2023 e al GDPR. La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La normativa definisce anche la modalità con cui questi canali di informazione dovranno essere segnalati. E' stata a tal fine aggiornata al nuovo decreto, l'apposita **policy per la segnalazione di condotte illecite e la gestione delle segnalazioni** (whistleblowing), già parte integrante della Parte Generale del Modello Organizzativo. Tale documento, oggetto di formazione al personale dipendente, è reperibile sia nelle bacheche aziendali che nell'apposita sezione del sito internet della società.

SRT si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti gli operatori facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro. SRT non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno.

### **10.1 Comportamenti ritorsivi.**

I comportamenti ritorsivi a danno del segnalante possono sostanziarsi nei seguenti:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;



- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

## **10.2 Protezione della riservatezza delle persone segnalanti.**

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Si riporta inoltre quanto previsto ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che riportano i casi in cui viene meno la riservatezza dell'identità del segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

## **10.3 Misure di sostegno ai segnalanti.**

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Con queste misure protettive l'UE garantisce ai segnalanti che non devono temere ritorsioni e allo stesso tempo incoraggia le persone a segnalare le violazioni all'interno dell'azienda.

La protezione da ritorsioni si applica anche ai seguenti soggetti:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica.

La tutela del segnalante si applica altresì nei casi di segnalazione o denuncia o divulgazione pubblica anonime se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione o denuncia, come previsto dall'art. 16, comma 4, del D.Lgs. 24/2023.

La disciplina del whistleblowing e le conseguenti tutele non si applicano alle segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore: la tutela tipica dell'istituto verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificati.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione dalla Società solo se relative a fatti di particolare gravità e solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni concretamente rilevanti e riferibili a contesti determinati al momento della segnalazione.

#### **10.4 Le sanzioni previste in caso di violazioni.**

Oltre ai profili di responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato, è previsto un regime sanzionatorio applicabile nei casi in cui vengano riscontrate violazioni delle disposizioni del Decreto. In particolare, l'ANAC può infliggere al responsabile delle sanzioni amministrative pecuniarie qualora vengano accertate ritorsioni a danno del segnalante.

Viene previsto anche uno specifico regime di responsabilità per il segnalante nell'eventualità in cui abbia formulato segnalazioni diffamatorie o caluniose, commesse con dolo o colpa grave.

SRT ha provveduto all'attivazione di un canale di segnalazione interna efficace, riservato e sicuro per permettere a chi opera con la società (ma anche ad azionisti, consulenti o membri del CDA) di poter comunicare condotte illecite di natura amministrativa, contabile, civile o penale (riciclaggio, corruzione, etc.). In caso di mancato adeguamento, si potrà infatti incorrere in sanzioni.

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), salvo che la persona segnalante sia stata 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 o contabile.

## **11. 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 permanente in luoghi aziendali accessibili a tutti i dipendenti, sia mediante specifici strumenti di comunicazione quali la pubblicazione del presente documento nella sezione “Società Trasparente” del sito internet aziendale.

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.