



SRM Società Reti e Mobilità Srl

Sistema disciplinare e sanzionatorio

Approvato con decisione dell'Amministratore Unico n.27 del 22/12/2023

Sommario

PREMESSA	3
1. I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	4
2. SOGGETTI DESTINATARI	5
3. SISTEMA SANZIONATORIO	5
3.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI PRESTATORI DI LAVORO SUBORDINATO (DI LIVELLO DIRIGENZIALE E NON)	5
3.1.2 ITER PROCEDURALE	7
3.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI	8
3.3 SANZIONI IN MATERIA WHISTLEBLOWING	8
3.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI	9
3.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ODV	10
4. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	10

PREMESSA

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs 231/01 (MOG 231), Sez I Parte Generale del SIAT 231.

Un punto qualificante nella costruzione del Modello 231 è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal D.lgs 231/2001 (Modello).

Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del Modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello",

- tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e),
- quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Inoltre, il nuovo art. 6, co. 2-bis, lett.d) introdotto dalla legge n. 179/2017 prevede che il sistema disciplinare contempli anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La giurisprudenza ha negato efficacia esimente a modelli organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in particolare nei confronti di soggetti in posizione apicale (cfr., tra tante, Trib. Milano, 20 settembre 2004).

L'inosservanza delle misure previste dal Modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

Anzi, un modello può dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente).

Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato.

Il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

1. I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere della Società:
 - i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, e procedure attuative del Modello;
 - ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **Complementarietà:** il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;
- **Pubblicità:** massima e adeguata pubblicità, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), la messa a disposizione di tutto il personale a mezzo mail trasmettendolo unitamente all'intero Modello 231 e codice etico oltre alla pubblicazione sulla Intranet aziendale;
- **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);
- **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- **Tipicità:** La condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.);
- **Rilevanza del tentativo di violazione:** al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 l. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole.

2. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio, l'Amministratore Unico, i dipendenti (dirigente coordinatore, quadri e impiegati), i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la SRM e dai quali sia richiedibile la conoscenza e il rispetto dei principi e delle regole del Modello di Organizzazione e gestione 231.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare e sanzionatorio tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente all'Amministratore Unico le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell'Amministratore Unico.

Sono previsti, quali canali informativi per le segnalazioni all'OdV di violazioni del d.lgs n. 231 del 2001 o di disposizioni del presente Modello, l'e-mail odv.srmbologna@gmail.com.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale di concerto con l'OdV, provvedere alla comunicazione dello stesso.

Il Sistema deve, dunque, individuare nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

Le sanzioni spaziano da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi.

3. SISTEMA SANZIONATORIO

3.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI PRESTATORI DI LAVORO SUBORDINATO (DI LIVELLO DIRIGENZIALE E NON)

Le disposizioni sanzionatorie del presente paragrafo si applicano ai prestatori di lavoro subordinato come identificati dall'art. 2095 cc (dirigente, quadre impiegati).

Le sanzioni di seguito esposte, accertate per tutti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori¹ e dai CCNL di riferimento "Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per

¹ Art. 7. Sanzioni disciplinari

"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi”, saranno applicate all’interno della Società come segue:

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE EX MODELLO 231
RICHIAMO ORALE (documentato per iscritto)	a) Prima infrazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico, dal PTPCT e dal sistema di regole (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro) b) Prima infrazione per errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore non aventi rilevanza esterna c) Prima violazione, valutata di lieve entità ovvero commessa con negligenza, imprudenza o imperizia, degli obblighi informativi generali e di collaborazione con l’OdV e/o con il RPC e/o RT
RIMPROVERO SCRITTO	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il richiamo orale nell’arco dei 2 anni b) Prima infrazione, volontaria e/o in accordo con altri, alle direttive previste dal Modello 231, dal Codice etico, dal PTPCT e dal sistema di regole (regolamenti, procedure, linee guida, istruzioni di lavoro), valutata non di lieve entità c) Prima infrazione per errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna d) Prima violazione, volontaria e/o in accordo con altri, degli obblighi informativi generali e di collaborazione con l’OdV e/o con il RPC e/o RT, valutata non di lieve entità e) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall’azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone
MULTA (non superiore all’importo di 4 ore della retribuzione)	a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con il rimprovero scritto nell’arco dei 2 anni b) Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall’azienda, ove ne sia derivato danno lieve alle persone

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l’autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell’associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l’ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell’ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall’invito rivoltagli dall’ufficio 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.”

TIPOLOGIA	COMPORTAMENTO RILEVANTE EX MODELLO 231
<p>SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLO STIPENDIO</p> <p>(per un periodo fino a 10 giorni)</p>	<p>a) Reiterazione di una infrazione già sanzionata con la multa nell'arco dei due anni</p> <p>b) Comportamenti (<i>anche non contestati precedentemente</i>) diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e richiamati dalla Legge 190/2012, se l'azione <i>non si compie</i> o l'evento <i>non si verifica</i> (tentativo)</p> <p>c) Infrazione agli obblighi di controllo e verifica dell'altrui operato che si concretizzano in una agevolazione colposa di violazioni poste in essere da collaboratori o lavoratori a lui sottoposti o di soggetti esterni nei confronti dei quali vanta un dovere di verifica e controllo (<u><i>applicabile solo ai Dirigenti</i></u>)</p> <p>d) Violazione degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 231/, nonché per il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Codice, del Modello, del PTPCT e/o impedire la realizzazione di reati-presupposto (<u><i>applicabile solo ai Dirigenti</i></u>)</p> <p>e) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione</p>
<p>LICENZIAMENTO</p>	<p>a) Mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto</p> <p>b) Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.</p>

Nel caso di applicazione di sanzioni superiori alla multa (sospensione), ove il soggetto sia munito di procura, la sanzione deve comportare la revoca automatica dei poteri conferiti.

3.1.2 ITER PROCEDURALE

Qualora si riscontrino violazioni di un soggetto qualificabile come dipendente e come soggetto apicale legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere seguito il seguente iter:

- 1) contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa;
- 2) provvedimento emanato solo dopo che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale;
- 3) comunicazione del provvedimento disciplinare che dovrà essere motivato;
- 4) il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'eventuale sanzione, a seguito dell'istruttoria effettuata in collaborazione con l'OdV ed a completamento dell'iter previsto dall'apposita procedura, dovrà essere applicata:

- dall'Amministratore Unico di concerto con il Dirigente, ove il soggetto coinvolto sia un dipendente della Società
- direttamente dall'Amministratore Unico, nel caso di violazioni ascrivibili al Dirigente

3.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

Qualora l'OdV rilevi direttamente o riceva notizia fondata di comportamenti posti in essere dall'Amministratore Unico ovvero da uno o più componenti del Collegio Sindacale che configurino:

- a) violazioni dirette del Codice etico e/o del Modello 231
- b) inerzia consapevole da parte dei medesimi organi nel rimuovere le cause che hanno comportato violazioni del presente Modello o commissione di reati da parte degli altri Destinatari

esso ne informa l'intero Collegio sindacale e/o l'Amministratore Unico, affinché i suddetti organi procedano agli accertamenti necessari ed assumano i provvedimenti opportuni (anche in applicazione delle previsioni Statutarie e/o del Codice Civile in materia di responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci).

3.3 SANZIONI IN MATERIA WHISTLEBLOWING

Nelle ipotesi di mancata istituzione del canale di segnalazione, di mancata adozione della procedura o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo (amm.re unico).

Nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale.

Nell'ipotesi di adozione di un atto ritorsivo verso chi ha effettuato una segnalazione whistleblowing, la sanzione è rivolta alla persona fisica individuata come responsabile della ritorsione.

ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

ANAC applica al Responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni

applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'Amministratore unico;

e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'Amministratore unico;

f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni (il ricevente);

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

3.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

Per tutti i soggetti esterni (tra cui a titolo di esempio: i titolari di incarichi professionali, i fornitori di beni, servizi e lavori, etc.), il potere disciplinare della Società è di fonte negoziale. In particolare, l'obbligazione di risultato, per questi soggetti, diviene una obbligazione qualificata dal rispetto dei principi etici del committente, nei contratti e/o negli affidamenti verrà riportata la c.d. "clausola 231", volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (Codice Etico).

Comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Codice etico o da specifiche disposizione del modello applicabili, posti in essere da tali soggetti, potranno essere sanzionati - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite negli accordi stipulati - con:

- ✓ la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi ivi stabiliti qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste configuri lieve irregolarità;
- ✓ l'applicazione, in caso di recidiva, delle eventuali penali previste contrattualmente pari ad un ammontare minimo espresso in misura percentuale sull'importo contrattualmente previsto;
- ✓ nel caso di comportamenti diretti in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica (tentativo), con la risoluzione del contratto con effetto immediato.

3.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ODV

L'OdV è responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. Il caso accertato di comportamento negligente e/o imperizia da parte dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

4. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il presente Sistema disciplinare e sanzionatorio viene portato a conoscenza presso tutti i soggetti destinatari, in particolare attraverso:

- pubblicazione mediante affissione in luoghi accessibili a tutto il personale come previsto all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori);
- messo a disposizione di tutto il personale a mezzo mail trasmettendolo unitamente all'intero Modello 231 e codice etico oltre a pubblicare tutto sulla Intranet aziendale e darne informativa.

Per i destinatari esterni, è reso conoscibile mediante:

- pubblicazione sul sito istituzionale di SRM unitamente al Codice etico;
- specifico richiamo all'interno dei dispositivi contrattuali eventualmente formalizzati e degli ordini emessi (determine, lettere di incarico, contratti ecc.)

Per tutto quanto non qui espressamente previsto, si rinvia alle previsioni del CCNL applicato.