



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

ASMENET S.C.A.R.L.

SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

PREMESSA	3
1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	3
2 INFRAZIONI	3
3 SANZIONI	4
4 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AGLI AMMINISTRATORI	4
5 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AL COLLEGIO SINDACALE	4
6 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI DIPENDENTI	5
7 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO A CONSULENTI, COLLABORATI E ALTRI TERZI	5
8 IL SISTEMA SANZIONATORIO IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	5
9 CONCLUSIONI	6

PREMESSA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 – nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione delle fattispecie di reati previsti dalla normativa – prevede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il sistema disciplinare individua le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva.

Il Sistema disciplinare – parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo – dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, dovrà essere esposto come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970 mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Sebbene non richiesto da alcuna norma, al fine di darne una capillare diffusione tra i lavoratori dipendenti è altresì opportuno che esso sia inviato alla mail aziendale di ciascun lavoratore dipendente nonché pubblicato sul sito Internet della Società.

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal Modello Organizzativo adottato dalla Società determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate secondo il criterio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 cod. civ. , tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

2 INFRAZIONI

- ✓ Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico
- ✓ Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nel Modello Organizzativo anche se ciò non esponga la Società ad una oggettiva situazione di pericolo
- ✓ Omissione di comunicazione dovuta all'Organismo di Vigilanza
- ✓ Adozione di un comportamento a rischio che si è tradotto in concreto in un atto che espone la Società ad una oggettiva situazione di pericolo
- ✓ Comportamenti a rischio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- ✓ Comportamento diretto in modo univo ed intenzionale al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/2001
- ✓ Ogni possibile comportamento capace di determinare, anche potenzialmente, l'imputazione a carico della Società di una delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001
- ✓ Comportamento che in concreto ha determinato a carico della Società una delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001

3 SANZIONI

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti misure disciplinari:

- ✓ Richiamo verbale
- ✓ Multa fino all'importo corrispondente a tre ore di paga oraria
- ✓ Ammonizione scritta
- ✓ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni
- ✓ Licenziamento per mancanze

I provvedimenti disciplinari irrogabili al personale dipendente che non rivesta la qualifica di Dirigente, sono quelli previsti dal C.C.N.L.

4 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AGLI AMMINISTRATORI

In caso di comportamenti dell'organo amministrativo in violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'Assemblea dei soci avente ad oggetto l'adozione delle misure più idonee consentite dalla legge.

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AL COLLEGIO SINDACALE

In caso di comportamenti di uno o più membri del Collegio sindacale in violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e

l'organo amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'Assemblea dei soci avente ad oggetto l'adozione delle misure più idonee consentite dalla legge.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI DIPENDENTI

In caso di comportamenti dei dipendenti in violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico, le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate. Il presente Codice sarà esposto in luogo pubblico accessibile a tutti i dipendenti della Società come previsto dalla L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO A CONSULENTI, COLLABORATI E ALTRI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

8 IL SISTEMA SANZIONATORIO IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24, in materia di whistleblowing e conformemente a quanto previsto dalle LG ANAC, al fine di individuare il soggetto destinatario delle sanzioni, si distingue, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- ii) 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.

Si precisa che 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 applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- 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 personali¹⁴⁶;

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'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

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'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

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;

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.

9 CONCLUSIONI

Il presente Sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile del Personale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono del Responsabile del Personale. È, tuttavia, previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza la preventiva informazione all'Organismo di Vigilanza e del suo necessario parere scritto.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di lavoratori dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.